

**TYÖNTEKIJÖIDEN VELKOJA-ASEMA JA SEN VAIKUTUKSET  
YRITYSSANEERAUKSESSA**

Jasmin Jälkö, 510099

Prosessioikeuden eurooppalaistuminen

Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta

26.4.2019

JASMIN JÄLKÖ: Työntekijöiden velkoja-asema ja sen vaikutukset yrityssaneerauksessa  
Pro gradu, 80 s.  
Prosessioikeus  
Huhtikuu 2019  
Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun  
alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -järjestelmällä.

-----

Tutkielmani aiheena on työntekijöiden velkoja-aseman ja sen vaikutusten selvittäminen yrityssaneerauksessa. Yrityssaneerauslaissa ei huomioida työntekijävelkojen asemaa juurikaan, vaan työntekijöiden asema on laissa rinnasteinen tavanomaiseen vakuudettomaan velkojaan. Tutkimukseni tarkoituksena onkin selvittää, miten työntekijöiden asema ja heidän työsuhteestaan johtuvat saatavat ovat turvattavissa saneerausmenettelyn aikana. Näiden seikkojen selvittämiseksi sovellan tutkimukseni metodissa lainoppia, sillä työntekijöiden velkoja-aseman selvittämiseksi on tutkittava voimassaolevaa lainsäädäntöä ja tehtävä siitä normi- ja tulkintakannanottoja.

Keskeisen tutkimustulokseni perusteella työntekijöiden työsuhteesta johtuvat saatavat on turvattu saneerausmenettelyn aikana palkkaturvajärjestelmän nojalla. Palkkaturvajärjestelmä ei sovellu kuitenkaan työntekijöiden velkoja-aseman vaikutukselliseen ulottuvuuteen, minkä vuoksi tutkielmassani on käsitelty myös direktiiviehdotusta KOM 2016 (723) yritysten varhaisen vaiheen saneerauksesta. Direktiiviehdotuksessa esitetään työntekijöiden jakamista omaksi velkojaryhmäkseen, jolloin heille mahdollistettaisiin äänestysoikeus saneerausohjelmasta päättäessä. Erillisessä ryhmäjaossa olisi myös mahdollista turvata heikommassa asemassa olevien työntekijävelkojen ryhmä ja huomioida heidän erilaiset intressinsä saneerausmenettelyn saatavien suoritusten suhteen. Työntekijöiden työsuhdesaatavilla on vahva sosiaalinen perusta ja toimentuloa turvaava edellytys, minkä vuoksi saatavien tulee nauttia erityistä suojaa.

Johtopäätöksissä päädyn siihen lopputulokseen, että vaikka palkkaturvalaki turvaa tietyin edellytyksin työntekijöiden työsuhdesaatavat, olisi kokonaisvaltaisen suojan osalta huomioitava myös mahdollinen velkojen ryhmäjaon muutos. Direktiivin mahdollisen implementoinnin yhteydessä tulee kansallinen sovellus asettaa sille tasolle, että palkkaturvan soveltuvuuden lisäksi huomioitaisiin työntekijöiden velkoja-asema sekä heidän tarvitsema suojaa ja jaettaisiin työntekijävelkojat omaksi velkojaryhmäkseen saneerausohjelman äänestyksen yhteydessä. Soveltamisen on tapahduttava kuitenkin siten, ettei muita velkojaryhmiä aseteta eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta, vaan uudelle ryhmäjaolle esitettäisiin tarkat edellytykset, jotta velkojen yhdenvertaista asemaa ei tarpeettomasti loukattaisi.

Asiasanat: yrityssaneeraus, työntekijä, velkoja, palkkaturva

# SISÄLLYS

|  |     |
|--|-----|
| Sisällys.....  | III |
| Lähteet .....  | IV  |
| Lyhenteet .....  | XI  |
| 1 JOHDANTO .....   | 1   |
| 1.1 Tutkimuskysymys .....  | 2   |
| 1.2 Metodi.....  | 3   |
| 2 TYÖNTEKIJÄT VELKOJANA .....  | 4   |
| 2.1 Lähtökohta.....  | 4   |
| 2.2 Ennen saneerausta syntyneet palkkasaatavat .....                           | 8   |
| 2.3 Poikkeus maksukieltoon .....   | 12  |
| 2.4 Hakemuksen jälkeen syntyneet palkkasaatavat.....                           | 15  |
| 2.4.1 Velallisen hakeminen konkurssiin .....                                   | 18  |
| 2.4.2 Työntekijöiden asema työnantajan konkurssissa.....                       | 23  |
| 2.5 Oikeusvertailu .....   | 26  |
| 3 PALKKATURVA.....   | 28  |
| 3.1 Lähtökohta.....  | 28  |
| 3.2 Palkkaturvan saamisen edellytykset .....                                   | 31  |
| 3.3 Palkkaturvahakemuksen hylkääminen ja palkkaturvan määrän rajoittaminen ... | 37  |
| 3.4 Työantajan takaisinmaksuvelvollisuus .....                                 | 42  |
| 3.5 Muutoksenhaku.....   | 47  |
| 4 DIREKTIIVIEHDOTUS YRITYSTEN VARHAISEN VARHEEN<br>SANEERAUKSESTA.....         | 51  |
| 4.1 Lähtökohta.....  | 51  |
| 4.2 Työntekijöiden suojeleminen .....  | 55  |
| 4.3 Työntekijät velkojana .....  | 63  |
| 5 JOHTOPÄÄTÖKSET.....  | 72  |
| 6 POHDINTA .....   | 75  |
| 6.1 Työntekijöiden vaikuttamismahdollisuudet .....                             | 75  |
| 6.2 Työntekijöiden jakaminen omaksi velkojaryhmäksi.....                       | 77  |

## LÄHTEET

### Kirjallisuus

*Andersson, Vilhelm*: Handledning för borgenärsarbetet, Skatteverket 2008, (<https://www.skatteverket.se/download/18.6d02084411db6e252fe80001533/1359707587307/23701.pdf>, Luettu 24.3.2019)

*Brown, Sarah – Keay, Andrew – McCormack, Gerard*: European Insolvency Law: Reform and Harmonization, Edward Elgar Publishing 2017

*Bräysy, Pia*: Perintä käytännössä, Helsingin seudun kauppakamari 2013

*Danhard, Erik*: Konkursarbetsrätt: Om arbetsrätt och lönefordringar i konkurs och företagsrekonstruktion, Sjätte upplagan, Jure Förlag AB 2018

*Hirvonen, Ari*: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan, Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17 2011, ([https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/hirvonen\\_mitka\\_metodit.pdf](https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/hirvonen_mitka_metodit.pdf), Luettu 21.2.2019)

*Hupli, Tuomas*: Täytäntöönpanointressi yrityssaneerauksessa. Insolvenssioikeudellinen tutkimus saneerausvelkojan oikeusaseman perusteista, Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 253 2004

*Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjolainen, Teuvo*: Kirjoitetaan juridiikkaa, Talentum 2010

*Härmäläinen, Ilkka – Malinen, Jari – Pirinen, Jari – Raitala, Saara – Sorri, Sakari Strang, Lars*: Yrityssaneerauksen käsikirja, Edita Prima Oy 2009

*Karlsson-Tuula, Marie*: Gåldenärens avtal vid företagsrekonstruktion och konkurs, andra upplagan, Norstedts Juridik 2012

*Kokko, Pekka – Salminen, Jari*: Velkojana konkurssissa, Edita Publishing Oy 2013

*Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika*: Työoikeus, Alma Talent 2018

*Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika*: Työsuhteen päättäminen, Sanoma Pro Oy 2012

*Koulu, Risto*: Saneerausohjelman vahvistaminen, Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen Julkaisuja A-Sarja N:o 203 1995

*Koulu, Risto*: Johdatus insolvenssioikeuden perusteisiin, Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut 2004

*Koulu, Risto*: Uusi konkurssilaki, WSOY Lakitieto 2004

*Koulu, Risto*: Uudistettu yrityssaneeraus, Saneerausmenettely vuoden 2007 uudistuksen jälkeen, WSOY 2007

*Koulu, Risto – Lindfors, Heidi*: Maksukyvyttömyyden oikeudelliset ulottuvuudet, Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut 2010

*Koulu, Risto – Lindfors, Heidi*: Insolvenssioikeus, Alma Talent 2017

*Kröger, Tarja – Siitonen, Susanna*: Merenkulun työsuhteet, Kariston Kirjapaino Oy 2011

*Kärkinen, Eija-Leena*: Essays on Efficiency of Reorganization Process - A Life Cycle Approach, Acta Wasaensia 410 2018

*Könkkölä, Mikko – Linna, Tuula*: Konkurssioikeus, Talentum 2013

*Laakso, Tapio – Laitinen, Erkki K. – Vento, Harri*: Uhkaava maksukyvyttömyys ja onnistunut yrityssaneeraus, Talentum 2010

*Lindström, Jyrki*: Luotonvalvonta ja saatavien perintä, Talentum 2011

*Niemi-Kiesiläinen, Johanna*: Luonnollisen henkilön velkavastuu insolvenssioikeudessa, Suomen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 202 1995

*Oikeusministeriö*: Yrityssaneerausta koskevan lainsäädännön tarkistaminen, Työryhmämietintö 2006:5

*Pinomaa, Pekka*: Saneerauskäytäntö, Tietosanoma Oy 2009

*Saarinen, Mauri*: Työsuhteen pelisäännöt, Talentum 2011

*Savolainen, Markku*: Yrityssaneeraus – oikeustaloustieteellinen näkökulma menettelyvalintaan, Joensuun yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja 2004

*Tiitinen, Kari-Pekka – Tarja, Kröger*: Työsopimusoikeus, Talentum 2012

*Tuomisto, Jarmo*: Sopimus ja insolvenssi, Lakimiesliiton kustannus 2010

*Xie, Bo*: Comparative insolvency law: the pre-pack approach in corporate rescue, Edward Elgar Publishing 2016

## Artikkelit

*Costea, Corina Georgiana*: The European Union directive proposal on restructuring and second chance: A check of compliance by Romanian Law, Challenges of the Knowledge Society, European Union News, Bucharest, Julkaistu 11.8.2018, s. 228 – 235. (<https://search-proquest-com.ezproxy.utu.fi/docview/2130762828/FD461AD834514BE8PQ/1?accountid=14774> Luettu 16.3.2019)

*Eidenmüller, Horst*: Contracting for a European Insolvency Regime, European Business Organization Law Review, Julkaistu 11.6.2017, s. 273 – 304. (<https://search-proquest-com.ezproxy.utu.fi/docview/1920056590>, Luettu 22.3.2019)

*Engelberg, Matti*: Komission direktiiviehdotus yritysten ennaltaehkäisevistä uudelleenjärjestelymenettelyistä – Minkälainen voisi olla ”Suomen malli”?, Edilex 2017/18, Julkaistu 21.4.2017, s. 1 – 19. (<https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/artikkelit/17689.pdf>, Luettu 17.3.2019)

*Gant, Jennifer L.L.*: Social Policy and Insolvency: Struggles toward Convergence, Nottingham Insolvency and Business Law e-Journal, Julkaistu 2014, s. 49 – 80. ([http://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/26132/1/3514\\_Gant.pdf](http://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/26132/1/3514_Gant.pdf), Luettu 13.4.2019)

*Gant, Jennifer L.L.*: Convergence of Social Policy and Labour Regulation: The European Equation, Nottingham Insolvency and Business Law e-Journal, Julkaistu 2016, s. 1 – 25. ([https://www.researchgate.net/publication/318670633\\_Convergence\\_of\\_Social\\_Policy\\_Employment\\_and\\_Labour\\_The\\_European\\_Equation](https://www.researchgate.net/publication/318670633_Convergence_of_Social_Policy_Employment_and_Labour_The_European_Equation), Luettu 13.4.2019)

*Gant, Jennifer L.L.*: Studies in Convergence? Post-Crisis Effects on Corporate Rescue and the Influence of Social Policy: The EU and the USA, International Insolvency Review, Julkaistu 2016, s. 1 – 25. ([http://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/27255/1/4936\\_Gant.pdf](http://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/27255/1/4936_Gant.pdf), Luettu 13.4.2019)

*Gant, Jennifer L.L. – Katsrinou, Alexandra*: The Impact of Austerity in the Framework of Corporate Rescue and the Rights of Workers in the EU: A Road to Recovery?, International Insolvency Review 176, s. 176 – 203, Julkaistu 2017, (<http://web.b.ebsco-host.com.ezproxy.utu.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=a0645512-bccc-4e09-afb9-1893ee3177b6%40sessionmgr102>, Luettu 13.4.2019)

*Guibboni, Stefano*: Being a worker in EU law, European Labour Law Journal, Julkaistu 12.8. 2018, s. 223 – 235. (<https://journals-sagepub-com.ezproxy.utu.fi/doi/pdf/10.1177/2031952518791828>, Luettu 17.3.2019)

*Mevoracht, Irit*: European insolvency law in a global context, Journal of Business Law, 2011, s. 1 – 14. [http://eprints.nottingham.ac.uk/1774/1/Mevorach\\_JBL\\_2011.pdf](http://eprints.nottingham.ac.uk/1774/1/Mevorach_JBL_2011.pdf) (Luettu 23.3.2019)

*Rask, Riikka*: Positiivinen erityiskohtelu työelämässä, Oikeus 2009, s. 73 – 85. ([https://oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/material/attachments/oikeus\\_hovioikeudet\\_helsinginhovioikeus/julkaisut/painetutjulkaisut/kirjoituksiatyooikeudesta2009/JoeQURp55/09\\_Positiivinen\\_erityiskohtelu\\_tyoelamassa\\_Riikka\\_Rask.pdf](https://oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/material/attachments/oikeus_hovioikeudet_helsinginhovioikeus/julkaisut/painetutjulkaisut/kirjoituksiatyooikeudesta2009/JoeQURp55/09_Positiivinen_erityiskohtelu_tyoelamassa_Riikka_Rask.pdf), Luettu 1.3.2019)

*Schömann, Isabelle*: A hard climb towards company democracy in Europe. Implementation of the EU framework Directive 2002/14/EC on information and consultation at national level, Sage Journals, Julkaistu huhtikuussa 2006, s. 103 – 105. (<https://journals-sagepub-com.ezproxy.utu.fi/doi/pdf/10.1177/102425890601200111>, Luettu 19.3.2019)

*Schömann, Isabelle*: EU integration and EU initiatives on employee participation and social dialogue, Transfer, Sage Journals, Julkaistu toukokuussa 2011, s. 239 – 250. (<https://journals-sagepub-com.ezproxy.utu.fi/doi/pdf/10.1177/1024258911401526>, Luettu 17.3.2019)

*Zatzman, Debbie*: The unpaid employee as creditor: case comment on homeplan realty, *Dalhousie Law Journal*, Julkaistu kesäkuussa 1980, s. 148 – 190.  
([https://heinonline-org.ezproxy.utu.fi/HOL/Page?collection=journals&handle=hein.journals/dalholwj6&id=154&men\\_tab=srchresults](https://heinonline-org.ezproxy.utu.fi/HOL/Page?collection=journals&handle=hein.journals/dalholwj6&id=154&men_tab=srchresults), Luettu 23.3.2019)

## **Virallislähteet**

HE 67/1984: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi palkkaturvalain muuttamisesta

HE 95/1992: Hallituksen esitys Eduskunnalle Euroopan talousalueen perustamiseen liittyvien sopimusten eräiden määräysten hyväksymisestä

HE 181/1992: Hallituksen esitys Eduskunnalle etuoikeusjärjestelmän uudistamista koskevaksi lainsäädännöksi

HE 182/1992: Hallituksen esitys Eduskunnalle yrityksen saneerausta koskevaksi lainsäädännöksi

HE 303/1994: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi palkkaturvalain muuttamisesta

HE 104/1998: Hallituksen esitys Eduskunnalle palkkaturvalaiksi

HE 187/2002: Hallituksen esitys Eduskunnalle velan vanhentumista ja julkista haastetta koskevan lainsäädännön uudistamisesta

HE 26/2003: Hallituksen esitys Eduskunnalle konkurssilainsäädännön uudistamiseksi

HE 152/2006: Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi yrityksen saneerauksesta annetun lain ja takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain 23 §:n muuttamisesta

HE 254/2006: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

KOM (2016) 723 lopullinen: Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi, ennaltaehkäiseviä uudelleenjärjestelyjä koskevista puitteista, uudesta mahdollisuudesta ja toimenpiteistä uudelleenjärjestelyä, maksukyvyttömyyttä ja veloista vapauttamista koskevien menettelyjen tehostamiseksi sekä direktiivin 2012/30/EU muuttamisesta

LaVM 6/2003: Lakivaliokunnan mietintö 6/2003 vp, Hallituksen esitys konkurssilainsäädännön uudistamiseksi

U 13/2017: Valtioneuvoston kirjelmä Eduskunnalle ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi (varhaisen vaiheen saneeraus ja toinen mahdollisuus)

## **Oikeustapaukset**

### *Korkein oikeus*

KKO 1996:2

KKO 1997:38

KKO 2000:55

KKO 2001:18

KKO 2003:10

KKO 2004:12

KKO 2005:80

KKO 2008:67

KKO 2008:87

KKO 2008:111

KKO 2011:85

KKO 2012:59

KKO 2015:103

KKO 2017:94

#### *Hovioikeus*

I-SHO 2008:10

#### *Muut ratkaisut*

Kaakkois-Suomen työvoima- ja elinkeinokeskus, palkkaturvapäätös nro 149/2006, 20.7.2006

Kaakkois-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, palkkaturvapäätös nro 69/2010, 15.2.2010

Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, palkkaturvapäätös nro 149/2006, 20.7.2006

Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, palkkaturvapäätös nro 2248/2016, 4.7.2016

Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, palkkaturvapäätös nro 1581/2010, 27.3.2017

Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, palkkaturvapäätös nro 5179/2017, 14.11.2017

Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, palkkaturvapäätös nro 125/2019, 15.1.2019

Vakuutus- ja rahoitusneuvonta, ratkaisusuositus FINE-000901, 28.8.2017



## Lausunnot

Elinkeinoelämän Keskusliitto: Lausunto, Komission direktiiviehdotus maksukyvyttömyyslainsäädäntöjen harmonisoinnista, 21.12.2016, ([https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/72370350-9967-4adf-94f8-a19629f51d23/7d6de089-3795-43f2-b578-7f29cbb1f540/LAU-SUNTO\\_20170301234501.pdf](https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/72370350-9967-4adf-94f8-a19629f51d23/7d6de089-3795-43f2-b578-7f29cbb1f540/LAU-SUNTO_20170301234501.pdf), Luettu 12.2.2019)

European Trade Union Confederation: ETUC Position on Protecting Workers in the context of the Commission Proposal for a Directive on Preventive Restructuring, Second Chance, Insolvency and Discharge Procedures, Julkaistu 13.2.2017, (<https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-protecting-workers-context-commission-proposal-directive-preventive>, Luettu 22.3.2019)

Konkurssiasiamies: Lausuntopyyntö OM 2/472/2016, Komission direktiiviehdotus maksukyvyttömyyslainsäädäntöjen harmonisoinnista, 30.12.2016, ([https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/72370350-9967-4adf-94f8-a19629f51d23/c2cb6949-da56-40aa-b1d9-71f3ccd2380e/LAU-SUNTO\\_20170301234501.pdf](https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/72370350-9967-4adf-94f8-a19629f51d23/c2cb6949-da56-40aa-b1d9-71f3ccd2380e/LAU-SUNTO_20170301234501.pdf), Luettu 7.2.2019)

Oikeusministeriö OM028:00/2017: Direktiiviehdotus maksukyvyttömyyslainsäädäntöjen harmonisoinnista (varhaisen vaiheen saneeraus ja toinen mahdollisuus), (<https://oikeusministerio.fi/hanke?tunnus=OM028:00/2017>, Luettu 30.1.2019)

Työeläkevaikuttajat TELA ry: Lausunto, Komission direktiiviehdotus maksukyvyttömyyslainsäädäntöjen harmonisoinnista, 22.12.2016, ([https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/72370350-9967-4adf-94f8-a19629f51d23/c2c9de3a-6a72-4a88-ad3b-051666e5e18e/LAU-SUNTO\\_20170301234501.pdf](https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/72370350-9967-4adf-94f8-a19629f51d23/c2c9de3a-6a72-4a88-ad3b-051666e5e18e/LAU-SUNTO_20170301234501.pdf), Luettu 12.2.2019)

Valtioneuvoston kirjelmä Eduskunnalle ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi (palkkaturvadirektiivin muuttaminen), 29.3.2001, ([https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kirjelma/Documents/u\\_20+2001.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kirjelma/Documents/u_20+2001.pdf), Luettu 29.1.2019)

Verohallinto: Lausunto, komission direktiiviehdotus maksukyvyttömyyslainsäädäntöjen harmonisoinnista, 23.12.2016, ([https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/72370350-9967-4adf-94f8-a19629f51d23/82065734-635a-4367-b92e-076057039f36/LAU-SUNTO\\_20170301234501.pdf](https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/72370350-9967-4adf-94f8-a19629f51d23/82065734-635a-4367-b92e-076057039f36/LAU-SUNTO_20170301234501.pdf), Luettu 1.3.2019)

Yrittäjät: Valtioneuvoston kirjelmä eduskunnalle ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi (varhaisen vaiheen saneeraus ja toinen mahdollisuus), 23.2.2017, (<https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaistuMetatieto/Documents/EDK-2017-AK-108995.pdf>, Luettu 28.10.2018)

Yrityssaneerausyhdistys ry: Yrityssaneerausyhdistys ry:n lausuma komission direktiiviehdotuksesta maksukyvyttömyyslainsäädännön harmonisoinnista, lausumapyyntö OM 2/472/2016, 23.12.2016

## Muut lähteet

Edilex.fi: EU-tuomioistuimen ennakkoratkaisu työntekijöiden suojasta työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa, 24.4.2013,  
(<https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/uutiset/36044?all-Words=2008%2F94%2FEY&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=603531>, Luettu 16.3.2019)

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus: Palkkaturva, 6.7.2018, (<https://www.ely-keskus.fi/web/ely/palkkaturva>, Luettu 21.2.2019)

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus: Palkkaturvana maksettavat saatavat, 23.11.2017, (<https://www.ely-keskus.fi/web/ely/palkkaturvana-maksettavat-saatavat>, Luettu 15.1.2019)

Konkurssiasiamies: Nopeutettu saneerausmenettely, 6.11.2018,  
([https://www.konkurssiasiamies.fi/fi/index/suosituks/17nopeutettusaneerausmenettely\\_2.html](https://www.konkurssiasiamies.fi/fi/index/suosituks/17nopeutettusaneerausmenettely_2.html), Luettu 30.1.2019)

Konkurssiasiamies: Yrityssaneeraus 25 vuotta, 8.2.2018,  
(<https://www.konkurssiasiamies.fi/fi/index/blogi/NInD1dYv1/2018/6mPSjY4PZ.html.stx>, Luettu 31.1.2019)

Norton Rose Fulbright: EU proposals for a harmonised approach to restructuring, Julkaistu 12/2016,  
(<https://www.nortonrosefulbright.com/en/knowledge/publications/3ce15bca/eu-proposals-for-a-harmonised-approach-to-restructuring>, Luettu 19.3.2019)

Oikeus.fi: Täytäntöönpanokelpoisuuden määräaika ja saatavan lopullinen vanhentuminen, Julkaistu 8.8.2018,  
(<https://oikeus.fi/ulosotto/fi/index/ulosotto/taytantonpanokelpoisuudenmaaraaikajasaa-tavanlopullinenvanhentuminen.html>, Luettu 24.1.2019)

Oikeusministeriö: Hyvää velkahallintaa ja maksuhäiriöiden hoitoa, maksuhäiriöpolitiikan toimintaohjelma 2007 – 2011, Helsinki 2007,  
([https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/76076/hyvaa\\_velkahallintaa\\_ja\\_maksuhairioiden\\_hoitoa\\_s.pdf?sequence=1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/76076/hyvaa_velkahallintaa_ja_maksuhairioiden_hoitoa_s.pdf?sequence=1), Luettu 23.2.2019)

Työ- ja elinkeinoministeriön ohje lomaetuksien erääntymisestä palkkaturvassa, Julkaistu 7.10.2011  
([file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/tem\\_ohje\\_palkkaturva\\_071011.pdf](file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/tem_ohje_palkkaturva_071011.pdf), Luettu 17.1.2019)

Työ- ja elinkeinoministeriö: Työsopimuslaki – Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan, 4/2017

Työsuojaelu: Lomapalkka- ja korvaus, Päivitetty 11.5.2015  
(<https://www.tyosuojaelu.fi/tyosuhde/vuosiloma/lomapalkka-ja-korvaus>, Luettu 16.1.2019)

Valtion talousarvioesitykset 2019,  
([http://budjetti.vm.fi/indox/sisalto.jsp;jssessionid=B43432525C63A4E06646E2970206A131?year=2019&lang=fi&main-doc=/2019/tae/valtiovarainministerionKanta/valtiovarainministerionKanta.xml&open-node=0:1:243:997:1061:1075](http://budjetti.vm.fi/indox/sisalto.jsp;jssessionid=B43432525C63A4E06646E2970206A131?year=2019&lang=fi&main-doc=/2019/tae/valtiovarainministerionKanta/valtiovarainministerionKanta.xml&open-node=0:1:243:997:1061:1075;)), Luettu 13.4.2019)

Yle: Väitös: Yrityssaneeraus ei toimi, vaan on useimmiten välivaihe matkalla konkurssiin – onnistuessaan saneeraus olisi lottovoitto, Julkaistu 9.11.2018, (<https://yle.fi/uutiset/3-10498271>), Luettu 8.1.2019)

Ylemmät toimihenkilöt YTN ry: Työsuhdeopas, Julkaistu 4.5.2015, ([https://www.akavaneritysalat.fi/files/4894/YTN-tyo\\_suhdeopas\\_webtarkastettu2015jakkoon.pdf](https://www.akavaneritysalat.fi/files/4894/YTN-tyo_suhdeopas_webtarkastettu2015jakkoon.pdf)), Luettu 15.1.2019)

## LYHENTEET

|                       |   |
|-----------------------|---|
| ELY                   | Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus  |
| ETUC                  | European Trade Union Confederation  |
| EU                    | Euroopan unioni   |
| FrekL                 | Lag om företagsrekonstruktion (1996:764)  |
| HallintoL             | Hallintolaki (434/2003)   |
| HO                    | Hovioikeus  |
| KKO                   | Korkein oikeus  |
| KonkL                 | Konkurssilaki (120/2004)  |
| LGL                   | Lönegarantilag (1992:497)   |
| Maksunsaantilaki      | Laki velkojen maksunsaantijärjestyksestä (1578/1992)  |
| Palkkaturva-asetus    | Valtioneuvoston asetus palkkaturvasta (1276/2009)   |
| Palkkaturvadirektiivi | Neuvoston direktiivi työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (80/987/ETY) |
| PL                    | Suomen Perustuslaki (731/1999)  |

|                 |   |
|-----------------|---|
| TakSL           | Laki takaisinsaannista konkurssipesään (758/1991) |
| TSL             | Työsopimuslaki (55/2001)                          |
| UK              | Ulosottokaari (705/2007)                          |
| Vanhentumislaki | Laki velan vanhentumisesta (728/2003)             |
| YSA             | Asetus yrityksen saneerauksesta (55/1993)         |
| YSL             | Laki yrityksen saneerauksesta (47/1993)           |
| YTL             | Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)     |

## 1 JOHDANTO

Tänä päivänä puolet eurooppalaisista yrityksistä säilyy jatkamiskelpoisina alle viiden vuoden ajan. Maksukyvyttömiä yritysten korkea lukumäärä pohjautuu vuoden 2009 talouskriisiin, mutta niiden määrä on tällä hetkellä laskusuunnassa. Maksukyvyttömyyden seurauksena yritykset ohjautuvat konkurssimenettelyyn varhaisen uudelleenjärjestelyn sijasta. Tämä johtaa siihen, että 200.000 yritystä vuodessa ajautuu konkurssiin Euroopan unionissa. Konkurssimenettelyyn siirtyminen vaikuttaa negatiivisesti olemassa olevien työpaikkojen määrään, joita menetetään vuosittain 1,7 miljoonaa. Merkittävä osa yrityksistä ja niiden työpaikoista olisikin pelastettavissa, jos yrityksen toimipaikoilla sovellettaisiin ennalta ehkäiseviä menettelyjä.<sup>1</sup>

Velkojen näkökulmasta ennalta ehkäisevät menetelmät ja varhainen saneerausmenettelyyn haakeutuminen edistävät saatavien takaisinsaantia, sillä menetelmien avulla on mahdollista varmistaa toimenpiteisiin ryhtyminen, ennen kuin yritys on maksukyvytön lainojensa takaisinmaksuun. Ennalta ehkäisevät menetelmät auttavat elinkelpoisia yrityksiä jatkamaan toimintaansa ja elinkelvottomia ohjautumaan likvidaatiomenettelyyn.<sup>2</sup> Jaolla saneerausmenettelyn ja konkurssin suhteen voidaan arvioida molempien menettelyiden etuja. Velkojen näkökulmasta saneerausmenettely on suotuisampi, sillä velalliselle annettun maksuajan turvin velkojat saavat suurimman osan saatavistaan takaisin. Ankarakaan konkurssimenettely ei tähän kuitenkaan kykene. Velalliselle annettu maksuaika toteutetaan vahvistetun maksuohjelman avulla.<sup>3</sup>

Kansallisella tasolla laki yrityksen saneerauksesta annetun lain muuttamisesta (247/2007, YSL) pyrkii edistämään yritysten elinkelpoisuutta nopeuttamalla yrityssaneeraushakemusten käsitteilyä.<sup>4</sup> Yrityssaneerauslain (47/1993, YSL) tarkoituksena on jatkamiskelpoisen yritystoiminnan tervehdyttämisen ja sen edellytysten turvaamisen. Saneerausmenettelyn aikana tehdyt toimet ovatkin sidoksissa molempiin lain tarkoituksiin.<sup>5</sup> Yrityssaneerauslain tavoitteet ovat yhteydessä myös saneerausmenettelyn kulkuun, sillä menettelyn aikana tehdyt toimet tähtäävät yrityssaneerauksen täysimääräiseen onnistumiseen.<sup>6</sup> Lain nojalla tuomioistuimen vahvistamalla saneerausohjelmalla voidaan vaikuttaa menettelyn aikana velallisen toimintaan, varallisuuteen ja velkoja koskeviin toimenpiteisiin.

---

<sup>1</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 2 – 3.

<sup>2</sup> Ibid. s. 2 – 3.

<sup>3</sup> *Koulu – Lindfors* 2017, s. 82.

<sup>4</sup> Oikeusministeriö 2007, s. 14.

<sup>5</sup> *Koulu – Lindfors* 2010, s. 88.

<sup>6</sup> *Laakso – Laitinen – Vento* 2010, s. 154.

Yrityssaneerauslaissa korostuukin menetelmäpainotteisuus, jolla pyritään turvaamaan asianosaisten oikeudet. Saneerausmenettelyssä tehtävät toimenpiteet ja saneerauskelpoisuuden arviointi perustuvat velkojien ratkaisuvallan periaatteelle. Lain pohjana on luottamus velkojien harkintaan ja päätöksentekoon saneerausohjelmaa koskevista toimenpiteistä päätettäessä.<sup>7</sup> Velkojilla on suurin vaikuttamismahdollisuus saneerausmenettelyn aikana, sillä tuomioistuimen on kuultava velkojia yhtenä menettelyn asianosaisista ja neuvoteltava ohjelman sisällöstä heidän kanssaan.<sup>8</sup> Velkojien päätöksenteon tukemiseksi yrityssaneerauslaissa säännellään velkojien jakamisesta eri ryhmiin, joissa äänestys tapahtuu. Kolmannessa pääluvussa otan kantaa saneerausmenettelyn ryhmäjakoon ja työntekijöiden mahdolliseen huomioimiseen jaossa.

Tutkimukseni pääpaino onkin työntekijöiden velkoja-aseman huomioimisessa ja tutkin tästä velkoja-asemasta johtuvia seurauksia mahdolliseen konkurssimenettelyyn hakemisen ja palkkaturvajärjestelmän kautta. Työntekijöiden aseman huomioimisen perustana on nähdäkseni perustuslain (731/1999, PL) 18 §:n säännös jokaisen oikeudesta hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan tehtäväksi jää työvoiman suojelusta huolehtiminen. Myös työsopimuslain (55/2001, TSL) oikeuspoliittisena lähtökohtana on alusta saakka ollut työntekijöiden suojelun periaate. Suojan varmistamiseksi keskeiset säännökset on tehty pakottaviksi, jotta niistä ei olisi mahdollista sopia työntekijöiden vahingoksi.<sup>9</sup> Työssäni tutkin näitä työntekijöiden asemaan kohdistuvia säännöksiä yrityssaneerauslaissa ja muissa velkoja-asemaa koskevissa säännöksissä. Työntekijöiden asemaa velkojanäkökulmasta ei ole kuitenkaan juurikaan huomioitu yrityssaneerauslaissa. Miten näin ollen heikommassa asemassa olevien työntekijöiden velkoja-asema voidaan turvata ja tulisiko lainsäädäntöä muokata siten, että työntekijät saisivat tasavertaisen aseman muiden velkojien rinnalla?

### *1.1 Tutkimuskysymys*

Työni tarkastelukohde keskittyy työntekijöiden velkoja-asemaan yrityssaneerauksessa ja tutkimuskysymyksenäni on, millainen kyseinen asema on ja mitä vaikutuksia sillä on yrityssaneerauksessa. Työntekijöiden varsinaista velkoja-asemaa käsittelen ensimmäisessä pääluvussa, jossa tuon esille kyseisestä asemasta seuraavia vaikutuksia. Varsinaista velkoja-aseman vaikutavuutta tutkin toisessa pääluvussa käsitellessäni palkkaturvajärjestelmää, johon työntekijälle

---

<sup>7</sup> Savolainen 2004, s. 3.

<sup>8</sup> Laakso – Laitinen – Vento 2010, s. 149.

<sup>9</sup> HE 157/2000 vp, s. 6.

syntyy oikeus velkojana ollessaan työnantajaan kohdistuvien saataviensa kautta. Kolmannessa pääluvussa tarkastelen työntekijöiden suojan ja velkoja-aseman merkitystä eurooppaoikeuden tasolla ja tutkin mahdollisia muutosehdotuksia Suomen maksukyvyttömyyslainsäädäntöön.

Tutkimuskohteena työntekijöiden velkoja-asema yrityssaneerauksessa on melko harvinainen, sillä yrityssaneerauslaissa on melko vähän säännöksiä, jotka kohdistuisivat suoraan työntekijöiden asemaan. Työntekijöiden asemaa on mahdollista tarkastella yleistä velkoja-asemaa tutkimalla, minkä vuoksi olen tutkimuksessani ottanut esille yleisiä yrityssaneerauslaissa mainittuja säännöksiä. Työntekijöitä tarkastellessani olen huomionut myös työoikeudelliset säännökset. Työntekijöiden asemaa yrityssaneerauksessa on tutkittu oikeuskirjallisuudessa ja opinnäytetöissä pääasiassa työsopimuslain 7:7:n mukaisen erityisen irtisanomisoikeuden kautta, eikä velkoja-asemaa ole juurikaan huomioitu. Otan tutkimuksessani näin ollen uudenlaisen näkökulman työntekijöiden asemaan, sillä tarkastelen asemaa insolvenssioikeudellisen velkojan ja työoikeudellisen suojavaatimuksen avulla. Nämä kaksi oikeudenalaa yhdistämällä pyrin saamaan monipuolisen näkemyksen työntekijöiden velkoja-aseman nykytilasta ja mahdollisista tarpeellisista muutosehdotuksista.

## *1.2 Metodi*

Työni metodina on lainoppi eli tutkin työntekijöiden velkoja-asemaa yrityssaneerauksessa voimassaolevan oikeuden valossa. Lainopin kahden perustehtävän mukaisesti sovellan työssäni tulkintaa ja systematisointia. Tutkimukseni rakentuu sekä normi- että tulkintakannanottojen tehtäviin, sillä normikannanottojen mukaisesti esitän näkemyksiä siitä, mitkä oikeusnormit sisältyvät voimassaolevaan oikeuteen. Normikannanottojen tukemiseksi tarkastelen voimassa olevaa oikeutta ja erittelen aihepiiriini sisältyvät oikeusnormit. Tulkintakannanotossa käsittelen oikeusnormeja tarkemmin ja esitän näkemyksiä niiden sisällöstä. Tulkintakannanoton mukaisesti otan esille työntekijöiden aseman huomioimisen yrityssaneerauslaissa ja tarkastelen lainsäädännön mahdollisia puutteita työntekijöiden suojan näkökulmasta. Teoreettinen erottelu normi- ja tulkintakannanottojen käsitteiden välillä ei ole täysin selkeää, sillä molemmat kannanotot sisältävät seikkoja toisesta. Nämä tekijät yhdistäen lainopin tehtävänä voidaan sanoa olevan voimassaolevan oikeuden ja siihen liittyvien oikeuslähteiden merkityksen tarkastelu.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Hirvonen 2011, s. 22 – 23.

Ensisijaisena oikeuslähteenä tarkastelen työssäni voimassaolevia säädöksiä työntekijöiden velkoja-asemasta ja velkoja-asemasta seuraavasta oikeudesta palkkaturvaan. Säädöstekstin tulkinan apuna sovellan säädösten valmisteluaineistoa, tuomioistuinratkaisuja sekä oikeuskirjallisuutta. Lain sisällön tarkastelu on oikeuslähteenä luotettava, sillä laki on velvoittavuuden tasoltaan vahvasti velvoittava oikeuslähde. Jotta olisi mahdollista tehdä tulkintakannanottoja voimassaolevan oikeuden sisällöstä, olen tarkastellut työssäni myös heikosti velvoittavia ja sallittuja oikeuslähteitä. Heikosti velvoittavana oikeuslähteenä voidaan pitää lainsäätäjän tarkoitusta sekä oikeuskäytäntöä.<sup>11</sup>

Erityisesti palkkaturvaa käsittelevässä osiossani olen laaja-alaisesti huomionut tuomioistuinratkaisuja ja hallituksen esityksiä, sillä palkkaturvalaki toi muutoksen aiempaan työntekijöiden etuoikeutettuun asemaan. Tuomioistuinratkaisujen lisäksi täydensin aineistoani tilaamillani Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (ELY-keskus) palkkaturvapäätöksillä, jonka myöntämisen edellytyksenä oli ollut yrityksen saneerausmenettely. Suomen palkkaturvapäätökset on keskitetty Uudenmaan ELY-keskukseen, joka ratkaisee ensiasteena kaikki palkkaturvahakemukset.<sup>12</sup> Vaikkakin päätöksestä on mahdollista valittaa, on päätösten velvoittavuuden taso mielestäni rinnastettavissa alemman tuomioistuimen ratkaisuihin.

Eurooppaoikeuden lähteitä käsittelen kolmannessa pääluvussani, jossa tuon esille esityksen uudesta maksukyvyttömyyslainsäädäntöä koskevasta direktiivistä ja tarkastelen muita sekundäärejä eurooppaoikeuden oikeuslähteitä, eli voimassaolevia direktiivejä työntekijöiden asemaa koskien. Nähdäkseni myös direktiivejä voidaan pitää oikeuslähteenä luotettavana, vaikkakin niiden soveltaminen vaatii säännösten implementointia kansallisella tasolla. Eurooppaoikeuden tasolla tarkastelu tuo työhöni uusia näkökulmia, joiden avulla on mahdollista pohtia työntekijöiden tulevaisuuden velkoja-asemaa.

## **2 TYÖNTEKIJÄT VELKOJANA**

### *2.1 Lähtökohta*

Yrityssaneerauslain 5 §:n mukaan saneerausmenettelyn vireillepanoon ovat oikeutettuja velallinen, velkoja tai useampi velkoja yhdessä saatavan ollessa riidaton sekä se, jolle velallisen

---

<sup>11</sup> Husa – Mutanen – Pohjolainen 2010, s. 32 – 33.

<sup>12</sup> ELY-keskus 6.7.2018, s. 1.



maksukyvyttömyys muun seikan kuin osakkuuden vuoksi todennäköisesti aiheuttaisi taloudellista tappiota saamisoikeutensa perusteella. Vireillepano-oikeus on laaja ja se käsittääkin monen eri tahon mahdollisuuden saneerausmenettelyn aloittamiseen. Konkurssiin verrattuna hakija-velkojan asema on laajempi, sillä vireillepano-oikeus käsittää myös niin sanotut todennäköiset velkojat, joilla ei suoraan ole vielä velkoja-asemaa, mutta jonka taloudellinen asema heikentyisi velallisen maksukyvyttömyyden seurauksena.<sup>13</sup>

Työntekijät lukeutuvat kyseisistä vaihtoehtoista ensisijaisesti toiseen ryhmään, jollei heidän saatavansa ole perusteeltaan, olennaisilta osin määrältään tai muusta syystä riittäviä tai epäselviä. Tämä edellytys soveltuu silloin, kun työntekijällä on työsopimuksen perusteella syntynyt oikeus palkkaansa tehdyn työn perusteella. Työsopimuslain 1:1:n mukaan työsuhteen tunnusmerkkinä on työsopimus, jolla työntekijä tai työntekijöiden muodostama työkuunta sitoutuu henkilökohtaisesti suorittamaan työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena vastikkeellisesti palkkaa taikka muuta vastiketta vastaan. Säännös on pakottavaa oikeutta, jonka edellytysten täytyessä syntyneeseen työsopimukseen on sovellettava työsopimuslakia.<sup>14</sup>

Solmitun työsopimuksen soveltaminen jatkuu myös yrityssaneerauksen aikana ja sopimusjatkuvuus onkin yleinen lähtökohta saneerausmenettelyssä. Yrityssaneerauslain 15 §:n mukaisesti saneerausmenettelyllä ei ole vaikutusta velallisen jo tekemiin sitoumuksiin.<sup>15</sup> Tällöin työsopimuksen ehtojen soveltaminen jatkuu tavanomaiseen tapaan, eikä saneerauksella ole yleisesti vaikutusta sopimuksen jatkumiseen. Työntekijän kanssa tehty sitoumus työsopimuksen muodossa synnyttää työntekijälle velkoja-aseman ja oikeuden palkkaan tai muuhun vastikkeeseen. Konkurssimenettelyyn verrattuna saatavan ei kuitenkaan tarvitse olla vahvistettu taikka perustua velkakirjaan tai muuhun asiakirjaan. Yrityssaneerauksessa ehtona on ainoastaan, että saneerauksen hakija pystyy osoittamaan, että hänen saatavansa on selvä ja riidaton.<sup>16</sup> Työntekijän kohdalla solmittu työsopimus tuo siten lisätukea annettavaan selvitykseen saneerausmenettelyn hakemuksessa.

Yrityssaneerauslain edellytyksiä tulkiten myös kolmas vaihtoehto olisi mahdollinen työntekijöiden osalta tapauksessa, jossa työntekijä on solminut työsopimuksen työnantajan kanssa, mutta jossa työnteko ei ole vielä alkanut. Työsopimuslaissa säännelty työsuhteen syntyminen

---

<sup>13</sup> *Koulu – Lindfors* 2010, s. 94.

<sup>14</sup> *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 8.

<sup>15</sup> *Tuomisto* 2010, s. 213–214.

<sup>16</sup> *Pinomaa* 2009, s. 40.

ja työ sopimuslain soveltuminen rakentuvat velvoiteoikeudelliselle sopimussuhteelle. Sopimuksessa työnantaja ja työntekijä sopivat työn tekemisestä ja sen muista ehdoista. Tällöin työsuhte on jo alkanut, jos kyseinen työ sopimus on tehty.<sup>17</sup> Kolmas vireillepano-oikeuden vaihtoehto soveltuisi täten kyseiseen tapaukseen, jossa työntekijä olisi todennäköinen velkoja. Työnantajan maksukyvyttömyys tai uhkaava maksukyvyttömyys johtaisi tilanteeseen, jossa työntekijälle aiheutuisi taloudellisia menetyksiä mahdollisesta työnteon estymisestä, vaikka todellista palkkasaatavaa ei työntekijälle työnteon myötä olisi vielä syntynytäkään.

Pidän kuitenkin todennäköisempänä vaihtoehtona työntekijöiden soveltumista laissa tarkoitettuun tavanomaiseen velkoja-asemaan riidattoman saatavan myötä, sillä työ sopimuksen solmiminen ja työnteon aloittaminen sijoittuvat usein ajallisesti samaan ajankohtaan, jolloin työ sopimuksen vastikkeellisuustunnusmerkki on ehtinyt syntyä.<sup>18</sup> Pitkä viive näiden tapahtumien taustalla saattaisi olla ainoa mahdollisuus edellisessä kappaleessa mainittuun todennäköisen velkoja-aseman syntymiseen.

Asetus yrityksen saneerauksesta (55/1993, YSA) velvoittaa, että työntekijän ollessa saneerausmenettelyn hakijana syntyneen velkoja-asemansa myötä hänen vastuullaan on hakemukseen liitettävän selvityksen tekeminen, mikä toimitetaan tuomioistuimeen hakemuksen yhteydessä. Selvityksessä tulee tuoda esille tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta, mikä antaa arviointipohjan tuomioistuimen päätökselle. Työntekijän ollessa velkojana selvityksen ei kuitenkaan tarvitse olla yhtä kattava kuin velallisen hakemuksen kohdalla, sillä velkojalla on vain rajattu mahdollisuus antaa selvitystä yrityksen taloudellisesta tilasta ja taloudellisten vaikeuksien taustalla olevista syistä.<sup>19</sup>

Selvityksen tarkoituksena on karsia pois sellaiset yritykset, jotka eivät sovellu saneerausmenettelyyn. Tätä vaiheittain tarkentuvaa tutkintaa kutsutaan tuomioistuimen näkökulmasta vaiheittaisen tutkinnan periaatteeksi. Täten hakemus saneerausmenettelystä ei suoraan johda sen aloittamiseen, vaan tuomioistuimella on menettelyn aloittamiseen liittyvää harkintavaltaa, johon annettu selvitys vaikuttaa.<sup>20</sup> Työntekijän kohdalla mielestäni merkittävintä selvityksessä on asetuksen 2 §:ssä mainittu selvitys velkojan saatavasta ja hakijan suhteesta velalliseen.

---

<sup>17</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 9.

<sup>18</sup> Ibid. s. 9.

<sup>19</sup> Koulu – Lindfors 2010, s. 95.

<sup>20</sup> Koulu 2007, s. 72.

Työntekijälle selvityksen antaminen on tältä osin yksinkertaista, jos työsuhteesta on solmittu kirjallinen työ sopimus, josta ilmenevät perusteet palkkasaatavalle ja myös hakijan ja velallisen suhde työ sopimuksen eri osapuolina. Kirjallinen työ sopimus ei ole kuitenkaan edellytys tai määrämuoto työsuhteen syntymiselle, sillä työ sopimuslain 1:3:n nojalla sopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Lisäksi on mahdollista konkludenttinen eli hiljainen sopiminen, jossa työnteke on aloitettu ilman varsinaista sopimusta, mutta jossa molemmilla osapuolilla on selvä tietoisuus työn tekemisestä.<sup>21</sup>

Annettavan selvityksen kannalta työ sopimuksen kirjallinen muoto on merkittävää saatavan olemassaolon näyttämiseksi. Asiakirja ei kuitenkaan ole edellytys olemassaolon todistamiselle, jos se voidaan muulla tavoin näyttää toteen.<sup>22</sup> Toteennäyttäminen onnistuu ilman kirjallista työ sopimusta nähdäkseen esimerkiksi säännöllisesti maksettavan palkan kautta ja sen ilmenemisestä työ sopimuslain 2:16:n palkkalaskelmasta. Säännöksen mukaan palkanmaksun yhteydessä työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, jossa eritellään palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet. Jos palkanmaksu suoritetaan käteisenä, työnantajalla on oltava työntekijän allekirjoittama kuitti taikka muu maksun todentava selvitys.

Annetun selvityksen jälkeen tuomioistuin puoltaa saneerausmenettelyn aloittamista, jos sille asetetut edellytykset täyttyvät ja toisaalta, jos aloittamiselle ei ole yrityssaneerauslain 7 §:ssä määriteltyjä esteitä. Velkojen näkökulmasta näen saneerausmenettelyn edellytysten täyttymisen tarkastelun merkittävämpänä, sillä näillä edellytyksillä on suoran yhteys velkoja-aseman syntyyn. Aloittamisedellytykset tuomioistuimen tuleekin tutkia viran puolesta. Jos hakemukseen liitettävä selvitys on puutteellinen, tuomioistuin hylkää hakemuksen.<sup>23</sup>

Saneerausmenettelyn aloittamisen edellytykset on määritelty yrityssaneerauslain 6 §:ssä. Menettely voidaan aloittaa, mikäli vähintään kaksi velkojaa, joiden yhteenlasketut saatavat muodostavat vähintään viidesosan velalliselle määritellyistä tunnetuista veloista, ja jotka eivät sisälly takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain määritelmään velallisen läheisistä, tekevät velallisen kanssa yhteisen hakemuksen tai ilmoittavat kannattavansa velallisen hakemusta, tai jos velallista uhkaa maksukyvyttömyys taikka, jos velallinen on maksukyvytön, eikä menettelylle ole 7 §:ssä määriteltyjä esteitä. Todennäköisen velkojan tai velkojan hakemuksesta uhkaa-

---

<sup>21</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 11.

<sup>22</sup> Pinomaa 2009, s. 40.

<sup>23</sup> Koulum 2007, s. 74–75.

van maksukyvyttömyyden tilanteessa saneerausmenettely voidaan aloittaa vain, jos se on tarpeen hakijan huomattavan taloudellisen edun tai vaaran torjumiseksi. Kukin edellä mainituista kohdista yksinään täyttää saneerausmenettelyn aloittamisen edellytykset, jolloin muita kohtia ei tarvitse tutkia. Tästä huolimatta menettelyn esteperusteet tutkitaan edellytyksen täyttymisen lisäksi.<sup>24</sup>

Yksittäisen työntekijän kohdalla mielestäni ensimmäisen edellytyksen tähtyminen on epätodennäköistä, ellei ole kyse suuresta palkkasaatavaerästä. Jos viidesosa velallisen tunnetuista veloista syntyy työsopimuslain 1 §:ssä mainitusta työkunnan saatavista, on kyseisen kohdan soveltuminen todennäköisempää. Työkuntana useat työntekijät voivat yhdessä työsopimuksellaan sitoutua tekemään työtä työnantajan lukuun. Työsopimus tehdään kuitenkin jokaisen työntekijän ja työnantajan välille.<sup>25</sup> Velallisen uhkaava tai jo olemassa oleva maksukyvyttömyys täyttävät siten nähdäkseni varmemmin työntekijän intressin saneeraushakemuksen tekemisestä, koska taloudellisen tilanteen heikentymisellä on suora yhteys työntekijän palkkasaataviin.

## 2.2 *Ennen saneerausta syntyneet palkkasaatavat*

Yksi työsuhteen tunnusmerkeistä on työn vastikkeellisuusolettama. Palkka voi rahan lisäksi olla muu palkkio tai hyödyke tehdystä työstä. Rajaän työssäni nämä muut palkkiomuodot pois ja keskityn ainoastaan rahavastikkeeseen, sillä työsopimuslain 2:16:n nojalla suoritus maksetaan lähtökohtaisesti työntekijän pankkitilille taikka pakottavasta syystä käteisenä. Tällöin työsopimuslaki antaa oletaman vastikkeen olevan pääsääntöisesti rahasuoritus. Työsopimuksessa ei kuitenkaan tarvitse olla mainintaa vastikkeesta, minkä vuoksi sen 1 §:ssä säädetään, että työsopimuslakia on sovellettava työsuhteeseen, vaikkei vastikkeesta ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, ettei työtä ole tarkoitus tehdä ilman vastiketta.<sup>26</sup> Vastikkeellisuusolettama taikka työstä sovittu palkka ovat pohjana työntekijän oikeudelle velkojana palkkasaatavien maksuunpanossa.

Ennen saneerausmenettelyn aloittamista työntekijällä on oikeus palkkaansa työsopimuksen mukaan tehdystä työstä. Tavanomaisessa tapauksessa työsopimuslain 2:16:ssä säädetään, että työnantajan velvollisuutena oleva palkanmaksu on tapahduttava siten, että palkka on työntekijän käytettävissä sen eräntymispäivänä. Yrityssaneerauksessa sovelletaan yrityssaneerauslain

---

<sup>24</sup> Koulou 2007, s. 76.

<sup>25</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 8.

<sup>26</sup> Ibid. s. 16–17.

15 §:n mukaista sopimusjatkuvuutta, jolloin työsopimus ei saneerausmenettelyn johdosta keskeydy ja myös tavanomainen vastikkeellisuusolettama säilyy. Tarkasteltaessa velkaa sen suppeassa merkityksessä saatava sisältääkin ainoastaan rahavelan. Rahavelalla on merkitystä ja siihen kohdistuu myöhemmin käsiteltäviä yrityssaneerauslain 16 – 23 §:ssä määriteltyjä kieltoja. Tätä ajatusta soveltaen voidaankin tulkita, että saneerauksella on merkitystä ainoastaan rahavelkojen asemaan, eikä menettelyllä ole vaikutusta sopimuskumppaniin, jos saatava sisältää muuta kuin rahaa. Vaikka yrityssaneerauksen vaikutus kohdistuukin juuri rahasaataviin, jatkuu kaikissa saatavatyypeissä sopimussidonnaisuus entisellään.<sup>27</sup>

Ennen yrityssaneerauslain 44 §:ssä määriteltyjä velkajärjestelyn keinoja ja saneerausohjelman vahvistamista tulee selvittäjällä olla tiedossaan eri velkaryhmät ja niiden velkojat. Velkaselvittelyn tavoitteena on ensinnäkin kokonaisvaltaisen käsityksen rakentaminen yrityksen taloudellisista vaikeuksista ja muusta taloudellisesta tilasta. Toiseksi, kyseinen selvitystyö antaa perustan velkajärjestelyn toteuttamiseksi. Selvitystyön tekemiseksi velat on jaettava eri ryhmiin.<sup>28</sup>

Yrityssaneerauksen velkojen soveltamisperuste perustuu velan syntyajankohdalle.<sup>29</sup> Saneerausvelkoihin luetaan 3 §:n nojalla velat, joiden peruste on syntynyt ennen hakemuksen vireilletuloa. Vireilletulo tapahtuu saneeraushakemuksen jättövaiheessa taikka, kun se saapuu käräjäoikeuden kansliaan. Jos velkaa syntyy samana päivänä, kun hakemus tulee vireille, se luetaan menettelynaikaiseksi velaksi.<sup>30</sup> Saneerausvelkojen huomioiminen on pakottavaa, eli ne on sisällytettävä saneerausohjelmaan. Lisäksi kyseisen velan on oltava nimenomaisesti velalliselle kuuluvaa velkaa.<sup>31</sup> Toisen velkaryhmän muodostavat menettelynaikaiset velat, joita ei lueta mukaan saneerausohjelmaan.<sup>32</sup>

Työntekijän kohdalla velan peruste on sopimuksen mukaisesti suoritettu työ. Saneerausvelkoihin kohdistuvat maksu-, perintä- ja täytäntöönpanokiellot ovat seurausta sille, että näiden velkojen asemaa pyritään muuttamaan. Oikeusministeriön ehdotuksen mukaan saneerausvelkoihin voitaisiin lukea kaikki velallisen velat, joiden syntyperuste on muodostunut ennen saneeraushakemuksen vireilletuloa, mutta jolloin vireilletulo ei aiheuttaisi muita oikeusvaikutuksia. Ehdotuksen taustalla on ajatus, ettei velallinen voisi menettelyyn hakemisen jälkeen velkaantua

---

<sup>27</sup> Tuomisto 2010, s. 214 -215.

<sup>28</sup> Koulu 2007, s. 211–212.

<sup>29</sup> Oikeusministeriön työryhmän mietintö 2006, s. 53.

<sup>30</sup> HE 152/2006, s. 50.

<sup>31</sup> Koulu 2007, s. 212 - 214.

<sup>32</sup> Ibid. s. 212 -213.

siten, että hakemuksen vireilletulon jälkeen syntyviin velkoihin kohdistuisi uudelleenjärjestelyä saneerausohjelmassa.<sup>33</sup> Nähdäkseni ehdotus tasapuolistaisi eri velkojen asemaa ja rajoittaisi velkoihin kohdistuvia vaikutuksia hakemuksen vireilletulon jälkeen.

Saneerausvelkojen maksun aktualisoituminen ilmenee yrityssaneerlauslain 40 §:ssä määritellystä selvittäjän laatimasta saneerausohjelman ehdotuksesta, joka on toimitettava neljän kuukauden kuluessa tuomioistuimelle. Velkojen keskinäinen asema määräytyy siten, että niillä velkojilla, joilla olisi yhtäläinen oikeus saada suoritus saatavastaan saneerausmenettelyn ulkopuolella, on tasavertainen asema myös yrityssaneerauksen aikana. Täten tavalliset saneerausvelkojat ovat yhdenvertaisessa asemassa.<sup>34</sup>

On kuitenkin mahdollista tehdä poikkeus tähän yhdenvertaiseen asemaan, jos saneerausohjelman mukainen saatava on vähäinen, jolloin velkojalla on oikeus saatavaansa täysimääräisesti. Kyseisessä tapauksessa pienvelkojat saavat erityisen ja etuoikeutetun aseman, jonka taustalla on pyrkimys vahvistamismenettelyn yksinkertaistamiseen ja pienvelkojen poissulkemiseen äänestämismenettelyssä.<sup>35</sup> Pienvelkojen poissulkemista äänestämismenettelyssä käsiteltiin tapauksessa KKO 2000:55. Ratkaisun perusteluiden mukaan, jos pienvelkojat olisi luettu omaksi ryhmäkseen, olisi kyseisten velkojen vaikutusvalta suhteessa saatavansa suuruuteen suhteettoman suuri, jolloin tietyn rahamäärän alittavia velkoja ei voitu käsitellä omana ryhmänään.<sup>36</sup>

Työntekijän palkkasaatavan ollessa vähäinen, kyseisellä velkojalla on mahdollisuus saada suoritus palkastaan täysimääräisenä, jolloin kuitenkin äänestysoikeus saneerausohjelman yhteydessä karsiutuu pois. Pidän tämän poikkeuksen soveltumista työntekijöihin epätodennäköisenä, sillä edellä lausutun mukaisesti saneerausmenettelyn aikana säilyy sopimussidonnaisuuden periaate, jolloin työntekijän työsopimus tavanomaisesti jatkuu, jollei sopimusta irtisanota. Tilanteessa syntyy myös jatkuvasti uusia saatavia työntekijälle, jolloin äänestysoikeuden poistaminen työntekijävelkojalta ei ole tarkoituksenmukaista. Hakemuksen jälkeen syntyneitä velkoja sovelletaan yrityssaneerlauslain 32 §:n mukaisesti uutena velkana, mitä käsitellen tarkemmin kohdassa 2.4.

---

<sup>33</sup> HE 152/2006, s. 35.

<sup>34</sup> *Pinomaa* 2009, s. 156.

<sup>35</sup> *Ibid.* s. 156.

<sup>36</sup> KKO 2000:55, s. 1 ja 4.

Selvittäjän laatiman saneerausohjelman ehdotuksen jälkeen velkojat saavat lausua ohjelman sisällöstä. Mahdollisten epäkohtien taikka epäselvien saneerausvelkojen huomioimiseksi selvittäjällä on oikeus korjata ja täydentää ehdotustaan. Näiden korjausten jälkeen päätösvalta siirtyy tuomioistuimelle, joka päättää velkojen jakamisesta eri ryhmiin ja niiden äänivaltaisuudesta. Yrityssaneerailain 50 §:n mukaan ohjelma voidaan vahvistaa, mikäli kaikki tunnetut velkojat siihen suostuvat. Tällöin perustava päätösvalta saneerausmenettelyn etenemisestä on tunnetuilla velkojilla, joilla on velalliselta aiemmin määriteltyä saneerausvelkaa. Velkojen näkökulmasta merkityksellistä on lain 51 §:n perusteella tehtävä ryhmäjako, sillä jaolla on vaikutusta ohjelman vahvistamiseen. Merkitystä on erityisesti silloin, kun ohjelman vahvistamiseksi riittää ainoastaan yhden velkojaryhmän hyväksyntä. Velkojen on annettava ohjelmaehdotuksesta lausumansa, joka on joko hyväksyvä tai hylkäävä. Tämän jälkeen lausumat toimitetaan toimivaltaiselle tuomioistuimelle.<sup>37</sup>

Velkojat jaetaan neljään ryhmään yrityssaneerailain 51 §:n perusteiden mukaisesti; ensimmäisen ryhmän muodostavat vakuusvelkojat; toisen velkojat, joiden vakuutena on yrityskiinnitys; kolmannen muut kuin vakuusvelkojat, joiden saatavat on mahdollista periä ilman tuomiota tai päätöstä kuten lailla verojen ja maksujen täytäntöönpanosta (706/2007) säädetään; ja neljäntenä velkojat, joiden saatavat ovat velkojen maksunsaantijärjestyksestä annetun lain 6 §:n mukaisesti viimesijaisia. Nämä velkojaryhmät on jaettava omiin ryhmiinsä saatavien keskinäisen järjestyksen mukaan. Velkojan äänivalta taas määräytyy saatavan suuruuden perusteella.<sup>38</sup>

Edellä luetelluista velkojaryhmistä työntekijöiden asema rinnastuu kolmanteen kategoriaan, sillä palkkasaatavat on mahdollista periä ilman tuomiota tai erillistä päätöstä. Velkojen ryhmäjakoa ja työntekijöiden sijoittumista eri velkojaryhmiin tarkastelen lisää luvussa 4. Työntekijöiden asema on hieman erilainen muihin velkoihin verrattuna, sillä palkkasaatavan merkitys asetetaan osittain tärkeydeltään kriittiselle etusijalle, jolloin yrityssaneerailain 18 §:n mukaisesti tehdään poikkeus maksukieltoon. Käsittelen tätä poikkeusta seuraavassa alaluvussa 2.3.

---

<sup>37</sup> Pinomaa 2009, s.165.

<sup>38</sup> KKO 2000:55, s. 3.

### 2.3 Poikkeus maksukieltoon

Yrityssaneerauslain 17 §:ssä määritellään saneerausmenettelyn alkamisen oikeusvaikutukset. Säännöksen mukaan menettelyn alettua saneerausvelan maksaminen ja siitä mahdollisesti seuraava vakuuden asettaminen ovat kiellettyjä oikeustoimia. Oikeusvaikutukset ovat yhteydessä tuomioistuimen tekemään päätökseen saneerausmenettelyn alkamisesta, eikä hakemuksen vireilletulolla ole vastaavia vaikutuksia.<sup>39</sup> Hakemuksen vireilletulo ei synnytä täten vielä kieltoa velallisen oikeudesta maksaa saneerausvelkojaan.<sup>40</sup> Yrityksen saneerauskelpoisuudesta päätetään ennen kiellon mukaista rauhoitusajan alkamista, mutta tosiasialliset toimenpiteet kohdistuvat rauhoitusajan alkamisen jälkeiseen aikaan. Näin on myös maksukiellon yhteydessä.<sup>41</sup> Jos velallinen maksaa saneerausvelkaa säännöksen vastaisesti, on kyseinen suoritus palautettava. Tämän kiellon tarkoituksena on yrityssaneerauslain 1 §:n mukaisesti tukea velallisen maksukykyä saneerausmenettelyn aikana.<sup>42</sup> Kiellon tarpeen arvioi kuitenkin tuomioistuin ja perustelee sen päätöslauselmassaan.<sup>43</sup>

Saneerausmenettelyn maksukielto on merkittävin suhteessa muihin 17–23 §:ssä määriteltyihin kieltoihin, sillä kiellon avulla velallisen maksukyvyn ylläpitäminen on mahdollista uusien velkojen syntyessä.<sup>44</sup> Muiden kieltojen pääasiallinen tarkoitus velallisen näkökulmasta on väliaikaisen rauhoitusajan antaminen velalliselle, jolloin saneerauksen suunnittelu ja toimenpiteiden toteuttaminen onnistuvat ilman velkojien suorittamia toimenpiteitä.<sup>45</sup> Yrityssaneerauksen selvittäjän tehtävänä onkin valvoa, että velallinen noudattaa määrättyä maksukieltoa. Muussa tapauksessa suorituksen palautusvaatimus vahvistetaan tuomioistuimen toimesta.<sup>46</sup> Maksukiellon yhteydessä on annettava ilmoitus maksun lakkautumisesta, jolloin arvioidaan velallisen toimenpiteiden tosiasiallista lopettamista ja toisaalta sitä, onko velallinen antanut ilmoituksen erityisesti suurimmilleen velkojille.<sup>47</sup>

Yrityssaneerauslain 18 §:ssä säännellään poikkeukset lähtökohtana olevaan maksukieltoon. Poikkeuksen johdosta velallisen velvollisuutena on yrityssaneerauksen alkamisesta huolimatta

---

<sup>39</sup> Koulu 2007, s. 55.

<sup>40</sup> HE 152/2006 vp, s. 55.

<sup>41</sup> Hupli 2004, s. 102.

<sup>42</sup> Härmäläinen – Malinen – Pirinen – Raitala – Sorri – Strang 2009, s. 122.

<sup>43</sup> Pinomaa 2009, s. 45 ja 242.

<sup>44</sup> Härmäläinen – Malinen – Pirinen – Raitala – Sorri – Strang 2009, s. 122.

<sup>45</sup> Koulu 2007, s. 55.

<sup>46</sup> Härmäläinen – Malinen – Pirinen – Raitala – Sorri – Strang 2009, s. 122.

<sup>47</sup> Hupli 2004, s. 103.



maksaa edellytysten täyttämä saneerausvelka kokonaan, eikä siihen voida kohdistaa velkajärjestelyä.<sup>48</sup> Työntekijöiden näkökulmasta säännöksessä merkittäviä ovat kohdat 1-2a. Momentin ensimmäisen kohdan mukaan maksukiellon estämättä velallisen on maksettava työntekijöiden palkat ja työhön perustuvien kustannusten korvaukset kolmen kuukauden ajanjaksolta ennen hakemuksen vireilletuloa, mikäli velan peruste tai määrä selvittäjän mukaan ei ole riittävä. Näin ollen riittaiset palkkasaatavat rajataan tämän poikkeussäännöksen ulkopuolelle.<sup>49</sup> Selvittäjän päätösvalta ulottuu työntekijöiden työsuhteeseen perustuviin saataviin ja hän voi estää taikka lykätä maksua vetoamalla saatavan perusteen tai määrän riittävyys. Selvittäjä voi hyväksyä poikkeussäännöksen alaisen maksun kuitenkin myös jälkikäteen ja ilman lupaa tehtyjen suoritusten osalta hänen on mahdollista rajoittaa myöhemmin antamaansa hyväksyntää koskemaan ainoastaan osaa suorituksista.<sup>50</sup>

Poikkeussäännöksen mahdollistama velvollisuus palkanmaksuun koskee palkkoja, joiden peruste on syntynyt mainitun kolmen kuukauden ajanjakson aikana. Säännös ei oikeuta velallisen harkintavallan käyttöön, vaan se on pakottava velvollisuus.<sup>51</sup> Kyseinen säännös vaikuttaa kuitenkin käytännössä vain niihin palkkasaataviin, jotka eivät ole vielä erääntyneet menettelyn alkaessa, sillä ei ole todennäköistä, että saneerausmenettely alkaisi yrityksessä, jossa ei olisi maksettu erääntyneitä palkkoja. Palkkasaatavien maksamisella on positiivinen vaikutus näin ollen sekä työntekijöihin että yrityksen toiminnan jatkumisen tukemiseen.<sup>52</sup>

Toisen kohdan mukaisesti velallisen on maksettava työntekijöille ennen hakemuksen vireilletuloa kertyneet lomapalkat ja -korvaukset. Saneerausmenettelyn alkamisen kohdistuessa edellisen vuoden loppuun, on lomapalkat ja -korvaukset mahdollista kuitenkin maksaa seuraavan lomakauden puolella, jos oikeus saatavaan on syntynyt säännöksen edellytyksen mukaisesti ennen saneerausmenettelyn alkamista.<sup>53</sup> Kolmas työntekijöitä koskeva vaatimus on työnantajan huoltokonttoritoimintaan perustuvan työntekijän saatavan maksaminen, mikä vastaa ennen hakemuksen vireilletuloa edeltäneen kolmen kuukauden aikana työsuhteeseen perustuvasta palkasta tai eläkkeestä erotettuja varoja.

---

<sup>48</sup> KKO 2008:67, s. 2.

<sup>49</sup> *Pinomaa* 2009, s. 94 – 95.

<sup>50</sup> *Hupli* 2004, s. 239.

<sup>51</sup> *Pinomaa* 2009, s. 94 – 95.

<sup>52</sup> HE 182/1992 vp, s. 41.

<sup>53</sup> *Pinomaa* 2009, s. 94.

Palkanmaksuvelvollisuuden yhteydessä nousee esille kysymys, soveltuuko yrityssaneerauslain 18 § myös palkasta suoritettaviin ennakonpidätyksiin. Pohdinta velvollisuuden laajentumisesta ennakonpidätyksiin esiintyy tapauksessa, jossa työntekijän nettopalkka on maksettu pykälän edellytysten mukaisesti ennen menettelyn alkamista, mutta jossa palkasta maksettava ennakonpidätystä ei ole vielä tilitetty. Kyseinen tilanne ajankohtaistuu siten vain, jos palkanmaksun ja ennakonpidätyksen maksamisen välillä on ajallinen eroavaisuus suhteessa saneerausmenettelyn alkamiseen. Jos kumpaakaan maksuerää ei ole suoritettu ennen saneerauksen alkamista, kuuluvat ne tavanomaisesti poikkeussäännöksen piiriin.<sup>54</sup>

Ennakonpidätyksen soveltamista koskevaa kysymystä käsiteltiin tapauksessa KKO 2008:67, jossa ennakonpidätyksiä ei ollut tilitetty palkanmaksun yhteydessä ennen saneerausmenettelyn alkamista. Tuomioistuimen mukaan riidatonta oli ennakonpidätysvelan soveltuminen saneerausvelkoihin, sillä kyseistä velkaa syntyy palkkaa maksettaessa. Ennakonpidätyksestä säännellään ennakoperintälain (1118/1996) 11 §:ssä, jonka mukaan ennakonpidätys toimitetaan vähentämällä palkkaa maksettaessa ennakonpidätysprosentin mukainen määrä rahana maksettavasta määrästä. Perusteet palkkasaatavalle ja ennakonpidätykselle ovat kuitenkin erilaiset, koska yrityssaneerauslain 18.2 §:n 1 kohta ei sisällä sanamuotonsa mukaisesti työnantajan tekemää ennakonpidätystä. Tuomioistuimen mukaan poikkeussäännöstä tarkasteltaessa ennakonpidätyksen yhteydessä tulee huomioida velkojen yhdenvertaisuus perustavana lähtökohtana yrityssaneerauksessa. Tämä huomioiden Korkein oikeus ei nähnyt syytä asettaa ennakonpidätysvelkaa poikkeussäännöksen myötä parempaan asemaan suhteessa tavallisiin velkoihin. Näin ollen poikkeus maksukiellosta palkanmaksun yhteydessä ei sovellu ennakonpidätysvelkaan, joka perustuu ennen menettelyn alkamista maksettuihin palkkoihin.<sup>55</sup>

Kyseistä tapausta ei kuitenkaan ratkaistu yksimielisesti ja erimielisyys johtui pääasiassa asian tulkinnanvaraisuudesta. Ennakonpidätyksen soveltumista poikkeussäännöksen palkkakäsitteeseen painotettiin erityisesti bruttopalkan kohdalla. Ensimmäisen erimielisen kannan mukaan työntekijän verotus ja työnantajan toiminta pohjautuvat bruttopalkkaan. Bruttopalkan perusteella määräytyvät palkansaajan nettopalkka ja veronsaajalle maksettava ennakonpidätys muiden palkan sivukulujen lisäksi. Tämän näkökannan mukaan, jos yrityssaneerauksessa erotetaan tietyt velat velkajärjestelyn piiristä, erottamisen lähtökohtana on velkojen tulkinta sellaisina,

---

<sup>54</sup> Pinomaa 2009, s. 96 – 97. ja KKO 2003:10, s. 3.

<sup>55</sup> KKO 2008:67, s. 2-4.

kuin ne ymmärretään tavanomaisessa yritystoiminnassa. Lisäksi vakiintuneen käytännön mukaan palkka sisältää nettopalkan ja verottajalle tilitettävän ennakko-veron.<sup>56</sup> Pidän tämän näkökannan mukaista tulkintaa osittain johdonmukaisena puhuttaessa ennakonpidätyksen soveltamisesta poikkeussäännöksen piiriin.

Ennakonpidätyksen soveltamista vastaan puhuvat seikat ovat kuitenkin sitä puoltavia vahvemmat. Painavin argumentti koskee Korkeimman oikeudenkin perusteluissa mainittua velkojen tasapuolista asemaa. Velallisen maksukyvyyn elvyttämiseksi on velkojen vähentäminen ensiarvoisen tärkeää. Kuitenkin sellaiset poikkeustilanteet, joissa velan vähentäminen ei onnistu, on velkaa tulkittava suppeasti.<sup>57</sup> Tämän vuoksi pidän Korkeimman oikeuden ratkaisua tarkoituksenmukaisena. Poikkeussäännöksen tulkinnanvaraisuus ei mielestäni voi johtaa tulkintalinjaan, jossa palkkasaatavan käsitettä sovellettaisiin laajassa merkityksessä. Jos maksukiellon poikkeussäännös olisi tarkoitettu soveltuvan myös palkasta tehtävään ennakonpidätykseen, olisi se pitänyt nimenomaisesti mainita poikkeussäännöksessä.

Yrityssaneerauslain maksukielto ei myöskään kohdistu niin sanottuihin pienvelkoihin, jos selvittäjä päättää kiellon estämättä suorittaa saatavien vähäisyyden vuoksi maksun täysimääräisenä suoraan velkojille. Pienvelkojen maksujen suorittaminen tukee menettelyn tarkoituksenmukaista hoitamista ja supistaa samalla velkojen määrää. Tästä aiheutuu kuitenkin aiemmin kuvattu äänestysoikeuden karsiutuminen.<sup>58</sup> Pienten velkojen karsiminen tavanomaisen maksamisen kautta tukee nähdäkseni menettelyn joutuisuutta, eikä se osaltaan loukkaa velkojen tasapuolista asemaa, jos veloille on asetettu tarkka alaraja, jonka alittavat saatavat voidaan poikkeussäännöstä mukaillen maksaa maksukiellosta riippumatta.

#### 2.4 Hakemuksen jälkeen syntyneet palkkasaatavat

Saneerausvelkaan lukeutuvat ne velat, jotka ovat syntyneet ennen hakemuksen vireilletuloa. Tämän jälkeen syntyneet velat tulee maksaa sitä mukaa kuin ne erääntyvät yrityssaneerauslain 32 §:n nojalla. Vireilletulon jälkeen syntyneet velat nauttivat tietynlaista etusijaa saneerausvelkoihin nähden, sillä menettelynaikaiset velat on maksettava niiden erääntyessä. Saneerausmenettelyllä ei ole näin ollen vaikutusta kyseisiin velkoihin.<sup>59</sup> Hakemuksen jälkeisiin velkoihin ei

---

<sup>56</sup> KKO 2008:67, s. 4-5.

<sup>57</sup> Ibid. s. 5.

<sup>58</sup> Pinomaa 2009, s. 99 – 100.

<sup>59</sup> Bräysy 2013, s. 68.

täten voida soveltaa yrityssaneerauslain 17 – 21 §:ien mukaisia kieltoja.<sup>60</sup> Yrityssaneerauslain 32 § koskee myös velkoja, jotka perustuvat jatkuvaan käyttö- tai hallintasuhteeseen, jolloin velkaa luonnollisesti syntyy myös hakemuksen jälkeen.<sup>61</sup> Jatkuvilla sopimussuhteissa saatava määritetään laskutusperusteen mukaisesti ajanjakson taikka todellisen käytön perusteella ja jaetaan tämän jälkeen joko saneerausvelkaan taikka menettelynaikaiseen velkaan.<sup>62</sup>

Näihin jatkuviin velkoihin sisältyvät muun muassa työntekijöiden palkat, jos työsopimus jatkuu tavanomaisesti hakemuksen vireilletulon jälkeenkin. Palkkaan sisältyvät ennakonpidätykset ja sosiaaliturvamaksut kuuluvat yhtä lailla näiden uusien velkojen piiriin, jos niiden syntyperuste on alkanut saneeraushakemuksen vireilletulon jälkeisenä aikana, jolloin niitä ei sovelleta saneerausvelkana.<sup>63</sup> Saneerausvelkaa tulkittaessa pääedellytys on velan syntyajankohta ja merkitystä ei ole seikalla, onko velka vielä erääntynyt.<sup>64</sup> Saneeraushakemus tai saneerausmenettelyn alkaminen eivät myöskään synnytä velkoja eräännyttävää vaikutusta konkurssimenettelyn alkamiseen verrattuna.<sup>65</sup>

Saatavan soveltamista saneerausvelkana taikka saneeraushakemuksen jälkeisenä velkana pohdittiin ratkaisussa KKO 2005:80. Kyseessä oli eläkesaatava, jota koskeva sopimus oli laadittu ennen saneerauksen vireilletuloa. Yhtiö ei saanut saneerauksen aikana enää kyseisestä maksuerästä vastiketta, joka tavanomaisesti sisältyisi jatkuvaan sopimussuhteeseen liittyviin maksumiin. Lisäksi eläkesopimuksen irtisanominen yrityssaneerauksen perusteella ei ollut sallittua. Korkein oikeus katsoi näiden perusteiden osaltaan puoltavan eläkesaatavan soveltumista saneerausvelaksi.<sup>66</sup>

Tapaus ei ollut kuitenkaan yksiselitteinen, sillä yrityssaneerauslaista ei ollut saatavissa suoraa vastausta saatavan soveltuvuuteen. Saneerausvelkaa vastaan oli se seikka, että eläkesopimus on rinnastettavissa lain 32 §:n tarkoittamiin jatkuviin sopimussuhteisiin. Eläkkeen tavanomainen luonne myös pitää sisällään sen kuukausittaisen suoritusvelvollisuuden, jolloin merkittävänä tekijänä ei voitu pitää sitä, ettei yhtiölle maksettu eläkkeen suorittamisesta vastiketta. Näin ollen

---

<sup>60</sup> HE 182/1992 vp, s. 83.

<sup>61</sup> *Pinomaa* 2009, s. 126 – 127.

<sup>62</sup> *Härmäläinen – Malinen – Pirinen – Raitala – Sorri – Strant* 2009, s. 161 – 162.

<sup>63</sup> *Pinomaa* 2009, s. 127.

<sup>64</sup> KKO 2005:80, s. 4.

<sup>65</sup> *Härmäläinen – Malinen – Pirinen – Raitala – Sorri – Strant* 2009, s. 161.

<sup>66</sup> KKO 2005:80, s. 4.

tuomioistuimien päätyttyä siihen ratkaisuun, että eläkesaatavat olivat lain 32 §:ssä tarkoitettuja jatkuvia saatavia. Kyseinen tulkintalinja on myös lain esitöissä, jonka mukaan saneerausmenettelyn alkamisen jälkeen syntyneet eläkesaatavat ovat menettelyn aikaisia velkoja, eivätkä saneerausvelkaa.<sup>67</sup>

Myös tapauksessa KKO 2003:10 käsiteltiin saneerausvelan ja menettelynaikaisen eli niin sanotun massavelan<sup>68</sup> suhdetta maksamatta olleiden työntekijöiden palkkojen perusteella. Tuomioistuimen pohdittavaksi tuli erityisesti ennakonpidätyksen ja sosiaaliturvamaksujen soveltuvuus massavelan ja saneerausvelan välillä. Massavelan määritelmään voidaan lukea menettelyn aikaiset kustannukset, jotka maksetaan pesän päältä sitä mukaa kuin ne erääntyvät.<sup>69</sup> Ennakko-perintälain 11.1:n mukaan ennakonpidätyksen toimittamisessa suorituksen maksaja vähentää ennakonpidätysprosentin mukaisen määrän rahana maksettavasta määrästä. Peruste ennakonpidätysvelalle syntyy täten palkkaa maksettaessa.<sup>70</sup>

Sosiaaliturvamaksujen osalta lain työnantajan sairausvakuutusmaksusta (771/2016) 5 §:n nojalla työnantajalla on velvollisuus maksaa työnantajan sairausvakuutusmaksu valtiolle maksettujen palkkojen perusteella. Pääsääntönä on suoritusten maksaminen ennakonpidätyksen yhteydessä. Näin ollen myös sosiaaliturva- ja sairausvakuutusmaksuissa saatavan peruste syntyy palkkaa maksettaessa. Tapauksessa kyseiset maksuvelvollisuudet olivat syntyneet saneerausmenettelyn aikana ja olivat massavelkaa.<sup>71</sup>

Nähdäkseni menettelynaikaisten velkojen täytäntöönpano on melko yksinkertaista, sillä kyseiset velat maksetaan sitä mukaa, kun ne erääntyvät. Huomattavasti haastavampi seikka velkojen kohdalla on niiden soveltaminen saneerausvelan ja menettelynaikaisen velan välillä. Edellä mainituista tapauksista ja yrityssaneerauslain 3 §:n määritelmästä saa kuitenkin selvän säännöksen näiden velkaryhmien jakoon; pääedellytys velkaryhmiin jakamiseen on velan syntyperuste. Menettelynaikaisten uusien palkkasaatavien vuoksi työntekijälle saattaa syntyä oikeus hakea työnantajaa velallisenä konkurssiin. Tätä asiakokonaisuutta käsittelen seuraavassa aluvuossa 2.4.1.

---

<sup>67</sup> KKO 2005:80, s. 4.

<sup>68</sup> KKO 2015:103, s. 5: Massavelkainen vastuu syntyy siltä osin kuin saatava kohdistuu konkurssin alkamisen jälkeiseen aikaan. Massavelan määritelmä tulee konkurssilain 16:2.1:sta.

<sup>69</sup> *Könkkölä – Linna* 2013, s. 477 ja 481.

<sup>70</sup> KKO 2003:10, s. 3.

<sup>71</sup> *Ibid.* s. 3.

#### 2.4.1 Velallisen hakeminen konkurssiin

Vaikka yrityssaneerauksen tehtävänä on elvyttää yritystoiminta ja turvata sen toimintaedellytykset, toimivat yrityssaneeraukset usein tehottomasti.<sup>72</sup> Suurin osa yrityssaneerauksen alaisista yhtiöistä meneekin konkurssiin ennen saneerausohjelman laatimista ja pienempi osa saneerausohjelman laatimisen jälkeen.<sup>73</sup> Saneerauksen elvytystarkoitus ei tällöin toimi, vaan seurauksena on konkurssimenettelyn aloittaminen ja konkurssilain (KonkL, 120/2004) yleisten edellytysten soveltaminen.<sup>74</sup>

Saneerausmenettelyn aikana yrityksen konkurssiin hakeminen on mahdollista joko saneerausvelkojen tai uusien velkojen perusteella. Kyseistä menettelyä kutsutaan tällöin jälkikonkurssiksi.<sup>75</sup> Saneerausmenettelyn aikana tapahtuvassa konkurssissa velallisen maksukyvyttömyys arvioidaan olosuhteissa tapahtuneiden muutostekijöiden vuoksi uudelleen, sillä menettelyn taustalla edellytyksenä on jo maksukyvyttömyys.<sup>76</sup> Yrityssaneerauslaissa ei ole tarkempia säännöksiä jälkikonkurssille, joten menettely noudattaa tavanomaisesti konkurssilakia.<sup>77</sup> Tämä oikeusohje perusteltiin tapauksessa KKO 2001:18. Tapauksessa merkittävimpana tarkastelukohteena oli kysymys siitä, mikä vaikutus konkurssiin asettamisessa oli sillä seikalla, että konkurssihakemuksen perusteena oli yrityssaneerauksessa vahvistettu velka, jota koskevia ehtoja velallinen oli noudattanut maksuohjelmassa. Tulokinnanvaraisena seikkana oli se, että yrityssaneerauslain 57 §:n nojalla saneerausvelkojen oikeusvaikutukset määräytyvät saneerausohjelman mukaisesti ja velat suoritettuaan velallinen on vapaa vastuustaan. Saneerausohjelmalla on täten vaikutusta saneerausvelan sisältöön. Ohjelmalla ei kuitenkaan ole vaikutusta siihen, miten sen edellyttämät toimenpiteet laitetaan täytäntöön. Tämän vuoksi saneeraushakemuksen jälkeiseen konkurssiin sovelletaan konkurssilain yleisiä säännöksiä.<sup>78</sup>

Velallinen voidaan asettaa jälkikonkurssiin yrityssaneerauslain 24 §:n mukaan ainoastaan, jos velallisen maksukyvyttömyys ilmeni menettelyn jo alettua ja, jos olosuhteet täyttävät 7 §:n 1 momentin säännökset. Maksukyvyttömyyttä arvioitaessa sen täyttymisen kynnyks kuitenkin korottuu, sillä saneerauksessa oletuksena on maksukyvyttömyyden tilapäisyys sekä menettelyn

---

<sup>72</sup> Kärkinen 2018, s. 3.

<sup>73</sup> Yle 9.11.2018, s. 1.

<sup>74</sup> Koulu 2007, s. 293.

<sup>75</sup> Koulu – Lindfors 2010, s. 136.

<sup>76</sup> Kokko – Salminen 2013, s. 82.

<sup>77</sup> Koulu – Lindfors 2010, s. 136.

<sup>78</sup> KKO 2001:18, s. 2 – 3.

korjaava ja elvyttävä vaikutus.<sup>79</sup> Tilapäinen maksukyvyttömyys merkitsee, ettei velallisen käytössä ole välittömästi tarvittavia varoja, mutta varojen kertyminen on tulevaisuudessa todennäköistä.<sup>80</sup> Tällöin hakijan on osoitettava saneerausmenettelyn elvyttävän vaikutuksen oletettaman esteellisyys. Esimerkiksi saneerauksen pitkäaikainen kesto osoittaa sen heikosti maksukykyä tukevan vaikutuksen.<sup>81</sup>

Yrityssaneerauslain 24 §:n mukaisesti jälkikonkurssi on lisäksi mahdollinen siinä tapauksessa, jos velallinen laiminlyö menettelynaikaisen velan maksamisen. Menettelynaikaisen velan laiminlyönnin tapauksessa tuomioistuimen tehtävänä on kuulla selvittäjää. Pykälän mukaan konkurssin aloittamista voidaan tällöin lykätä enintään kuukaudella, jos saneerausmenettelyn jatkumisen kannalta lykkäykseen on erityisen painava syy. Lykkäystä koskevaan päätökseen ei ole kuitenkaan mahdollista hakea muutosta. Saneerausmenettelyn päättyessä konkurssiin, lakkaa saneerausmenettely kokonaan.

Velkojan hakiessa velallista konkurssiin saneerausohjelman laiminlyönnin perusteella, on saatava kiistaton konkurssilain 2:2:n perusteella. Kyseinen saatava on ohjelman mukainen ja siitä on tehty vähennykset velallisen tekemien suoritusten johdosta. Velallisen näkökulmasta tämä on tärkeää, sillä velallisen torjuntamaksun taikka vakuuden tulee täyttää kyseinen saatava. Velkoja ei voi näin ollen vielä hakemusvaiheessa vedota alkuperäiseen saatavaansa. Saatavan ollessa vähäinen, ei konkurssihakemusta tutkita konkurssilain 2:2:n perusteella, jos konkurssi on ilmeisen epätarkoituksenmukainen vaihtoehto sen kustannusten tai konkurssimenettelystä saatavan hyödyn perusteella taikka, jos konkurssin hakeminen on selvästi hyvän perintätavan vastaista.<sup>82</sup>

Konkurssi on epätarkoituksenmukainen menettely pienten velkojen perimiseen, sillä menettelystä aiheutuu kustannuksia velalliselle ja velallisen aseman muutos.<sup>83</sup> Konkurssilain 2:2:ssä ei ole mainittu tarkkaa summaa vähäiselle saatavalle, vaan summan määrittäminen vaatii tapauskohtaista harkintaa. Määrityksen lähtökohtana on, että saatavan ollessa muutamia satoja euroja, ei hakijalla ole oikeutta hakea velallista konkurssiin. Vähäisen saatavan määritelmä ei

---

<sup>79</sup> Koulumäki 2007, s. 293 – 294.

<sup>80</sup> HE 26/2003 vp, s. 37.

<sup>81</sup> Koulumäki 2007, s. 293 – 294.

<sup>82</sup> Ibid. s. 294 – 295.

<sup>83</sup> HE 26/2003 vp, s. 39.

aina ole suuruudeltaan samanlainen kaikille velkojille, vaan joissain tapauksissa voidaan painottaa velallisen taloudellista asemaa velan suuruuden arvioinnissa. Kuitenkaan velkojan omalla taloudellisella asemalla ei tässä yhteydessä ole merkitystä. On silti mahdollista rajatuissa tapauksissa pitää konkurssimenettelyä tarkoituksenmukaisena saatavan vähäisyydestä huolimatta. Tällainen tapaus voi tulla esiin tilanteessa, jossa velkojan ainoa keino estää velallisen lisävelkaantuminen on hakea velallista konkurssiin. Lisäksi konkurssin tarkoituksenmukaisuus vähäisten velkojen yhteydessä nousee esille tilanteessa, jossa velallisen velkakanta muodostuu useista vähäisistä veloista.<sup>84</sup>

Konkurssin epätarkoituksenmukaisuus täyttyy prosessin ollessa nopea, sillä velallinen on jo läpikäynyt konkurssimenettelyn, jossa sen taloudellinen tilanne on selvitetty.<sup>85</sup> Hyvän perintätavan vastaisuus taas määritellään perinnästä annetussa laissa (153/1999). Sen 4 §:n nojalla perinnässä ei saa käyttää hyvän perintätavan vastaista taikka muutoin sopimatonta menettelyä. Jälkikonkurssiin haettaessa hyvän perintätavan vastaista olisi periä ainoastaan viivästyskorkoja tai vähäisiä perintäkustannuksia. Vähäisten saatavien tapauksissa on kuitenkin tärkeää, että velallinen tekee niistä väitteen, jotta hakemus jätettäisiin tutkimatta.<sup>86</sup>

Yrityssaneerauslain 66 §:ssä säännellään konkurssin vaikutuksesta saneerausohjelmaan. Sen nojalla asetettaessa velallista konkurssiin ennen saneerausohjelman päättymistä, raukeaa saneerausohjelma suoraan kyseisen pykälän perusteella.<sup>87</sup> Raukeaminen merkitsee tässä tapauksessa, että velkojen oikeus konkurssimenettelyssä määräytyy samoin perustein kuin ilman saneerausohjelman vahvistamistakin.<sup>88</sup> Tuomioistuimella on kuitenkin oikeus määrätä velallisen tai hakemuksen tehneen velkojan vaatimuksen perusteella, että saneerausohjelma ei raukea, jos menettelyyn on erityinen syy. Erityinen syy tässä tapauksessa on saneerausvelkojen pääasiallinen maksaminen ohjelman mukaisesti. Kyseinen poikkeussäännös on perusteltu, sillä velkojen saadessa suurimman osan saatavistaan, ei ole tarkoituksenmukaista muuttaa velallisen oikeustilaa konkurssin vuoksi. Yrityssaneerauslain esitöiden mukaan velkojat ovatkin jo sopeutuneet saneerausohjelman mukaiseen saatavaansa, jolloin järjestelyn muuttaminen vähäisten puuttuvien saatavien vuoksi ei tule kysymykseen. Lisäksi saneerausmenettelyn raukeamisesta seuraisi harvoin velkojen jako-osuuden kasvamista, kun huomioidaan menettelynaikaiset velat. Näin

---

<sup>84</sup> HE 26/2003 vp, s. 40.

<sup>85</sup> *Koulu* 2007, s. 294 – 295.

<sup>86</sup> HE 26/2003 vp, s. 40.

<sup>87</sup> *Härmäläinen – Malinen – Pirinen – Raitala – Sorri – Strang* 2009, s. 226.

<sup>88</sup> HE 182/1992 vp, s. 101.



ollen kyseissä tilanteessa on saneerausmenettelyn jatkumisen kannalta painavammat perusteet verrattuna tilanteeseen, jossa velallinen päätyy konkurssiin ennen saneerausmenettelyn päättymistä. Tällöin velkojat joutuvat kilpailemaan suorituksestaan samalla tavoin kuin, jos ohjelman vahvistamista ei olisi tehty. Lain 66.3:ssa säädetään menettelynaikaisista veloista, jotka saavat yrityssaneerailain 32 §:n mukaan massavelan aseman.<sup>89</sup>

Tuomioistuimella on kuitenkin harkintavaltaa sen suhteen, pysyykö ohjelma osittain voimassa, jolloin se tasaa saneerausvelkojen ja menettelynaikaisten velkojen välistä tilannetta vai pysyttääkö se ohjelman vain tiettyjen velkojen kannalta voimassa, velkojen yhdenvertaisuuden sitä vaatiessa. Velallisella on silti oikeus saada edukseen jo tehty maksuohjelman mukaiset suoritukset.<sup>90</sup> Yrityssaneerailain 87.5 §:n mukaisesti jälkikonkurssitilanteessa saneerausmenettelyn selvittäjällä ja valvojalla on oikeus saada palkkio ja korvaus, sekä niille varojen tilittämiseen kertyvä korko ennen menettelynaikaisten velkojen maksun suorittamista.<sup>91</sup>

Menettelyn osalta jälkikonkurssi noudattaa tavanomaista konkurssia, mutta sillä ei ole yhteyttä aikaisempaan saneerausmenettelyyn. Myös jälkikonkurssissa tehdään konkurssivalvonta konkurssilain 12 luvun mukaisesti. Näin ollen saneerausvelkoja tulee valvoa, vaikkakin pesänhoitaja voi oma-aloitteisesti lisätä ne jakoluetteloon. Lisäksi takaisinsaanti noudattaa tavanomaista menettelyä ja menettelynaikaiset velat kuuluvat takaisinsaannin piiriin. Siinä tapauksessa, jos velallinen on maksanut velkojalle maksuohjelmassa vahvistetun summan ylittävän määrän, maksu peräytyy takaisinsaantilain (758/1991, TakSL) 5 §:n perusteella sopimattomana velkojan suosimisena. Jälkikonkurssilla on siten myös vaikutusta saneerauksen takaisinsaantiin. Tämän vuoksi pesänhoitajalla on takaisinsaantilain 23 §:n mukaan oikeus jatkaa yrityssaneerauksen selvittäjän vireille panemaa kannetta. Oikeutta yksittäisen velkojan ajaman kanteen jatkamiseen ei kuitenkaan ole.<sup>92</sup>

Jälkikonkurssissa velkojan saneeraussaatava palautuu ennalleen ja velkoja voidaan valvoa entisten ehtojen mukaisesti.<sup>93</sup> Saatavien ennalleen palautuminen koskee niin hakijavelkojan saatavaa kuin muitakin saneerausvelkoja.<sup>94</sup> Ainoastaan ohjelman mukaista saatavaa valvoessaan

---

<sup>89</sup> HE 182/1992 vp, s. 101.

<sup>90</sup> Härmäläinen – Malinen – Pirinen – Raitala – Sorri – Strang 2009, s. 226 – 227.

<sup>91</sup> Ibid. s. 227.

<sup>92</sup> Koulu 2007, s. 295.

<sup>93</sup> Koulu – Lindfors 2010, s. 136.

<sup>94</sup> Koulu 2007, s. 296.

velkoja menettää oikeuden maksuunsa konkurssipesästä elpynyttä saatavaa koskevilta osin. Tilanne on kuitenkin korjattavissa jälkivalvomalla tämä elpynyt osa myöhemmin, sillä konkurssissa velkojalla on jälkivalvontaan rajoittamaton oikeus.<sup>95</sup> Jälkivalvonta noudattaa tavanomaisen valvonnan säännöksiä, sillä se on tehtävä kirjallisesti ja muiden konkurssilain 12 luvun säännösten mukaisesti.<sup>96</sup> Tämän jälkeenkin velkojalla on oikeus valvoa saatavaansa sekä esittää lisävaatimuksia. Pääperiaatteena on silti preklusion säilyminen. Mikäli velkoja laiminlyö saatavansa myöhäisen valvomisen ennen jakoluettelon vahvistamista, pääsääntönä on, että velkoja menettää oikeutensa saatavaan konkurssista luovutetuista varoista. Tämänkin jälkeen on kuitenkin vielä mahdollisuus oikaista jakoluetteloa lisäämällä siihen puuttuva saatava.<sup>97</sup>

Jälkivalvonta ei menettelyltään ole silti tarkoituksenmukainen toimi, sillä se hankaloittaa pesänselvitystä. Tämän vuoksi jälkivalvontaan ryhtynyt velkoja on velvollinen suorittamaan tästä ylimääräisestä menettelystä maksun konkurssipesälle.<sup>98</sup> Jälkivalvontamaksun tarkoituksena on turvata valvonnan esteettömyys ja sen toimittaminen määräajan mukaisesti.<sup>99</sup> Maksua ei konkurssilain 12:16 nojalla kuitenkaan peritä, jos velkojalla on toiminnalleen laillinen este taikka, jos saatavan aikaisempi valvominen ei ollut mahdollista. Maksua ei myöskään peritä yksityishenkilöltä, esimerkiksi yksittäiseltä työntekijältä, jos se olisi häneen olosuhteisiinsa nähden kohtuutonta. Jälkivalvonnan maksullisuuden vuoksi pienten saatavien valvominen ei ole tarkoituksenmukaista.<sup>100</sup>

Jälkikonkurssissa myös saatavan alkuperäistä korkoa ja viivästyskorkoa on valvottava. Viivästyskoron summa määritetään velkojan alkuperäisen saatavan olemassa olleelle määrälle. Viivästyskoron valvomisesta jälkikonkurssissa tekee osittain poikkeuksellisen se, ettei valvominen edellytä tuomioistuimen määräystä. Jälkikonkurssissa ei myöskään ole voimassa yrityssaneerauslain 64.5:n säännöstä velkajärjestelyn raukeamisen tilanteesta, jolloin velallisella ei ole velvollisuutta suorittaa velalle viivästyskorkoa velkajärjestelyn ajalta, ellei tuomioistuin anna siitä erityisestä syystä toisenlaista määräystä. Jälkikonkurssissa tapahtuva saatavien täytäntöönpanon maksu tapahtuu tosiasiallisesti melko harvoin, johtuen saatavien etusijajärjestyksestä.<sup>101</sup> Käsittelen tätä seikkaa seuraavassa alaluvussa 2.4.2.

---

<sup>95</sup> Koulu – Lindfors 2010, s. 136.

<sup>96</sup> Koulu 2004, s. 285.

<sup>97</sup> Koulu 2004, s. 283 – 284.

<sup>98</sup> Ibid. s. 283 – 284.

<sup>99</sup> LaVM 6/2003 vp, s. 9.

<sup>100</sup> Koulu 2004, s. 284.

<sup>101</sup> Koulu – Lindfors 2010, s. 136 – 137.

## 2.4.2 Työntekijöiden asema työnantajan konkurssissa

Yrityssaneerausmenettelyn päättyessä konkurssiin työntekijän työsopimus jatkuu tavanomaisesti työnantajan konkurssin aikana, ellei sopimusta irtisanota. Työsopimuslain 7:8 asettaa irtisanomiselle poikkeuksellisen lyhyen irtisanomisajan, sillä asetettaessa työnantaja konkurssiin, on työsopimus mahdollista irtisanoa päättymään sen kestoajasta huolimatta 14 päivän irtisanomisajalla. Irtisanomisoikeus kohdistuu tällöin niin määräaikaisiin kuin toistaiseksi voimassaoleviin työsopimuksiin. Laissa ei ole myöskään tehty eroa työnantajan ja työntekijän noudattamille irtisanomisajoille, vaan molempiin osapuoliin sovelletaan 14 päivän irtisanomisaikaa.<sup>102</sup> Kyseinen irtisanomisajan pituus on perusteltu tapauksessa KKO 1995:35 sillä, että palkkasääntävien maksaminen pidemmältä kuin 14 päivän ajalta on tehoton suhteessa konkurssivelkoihin ja velkojat joutuisivat 14 päivän ylittävältä osalta huonompaan asemaan kuin missä heidän lain mukaan tulisi olla.<sup>103</sup>

Saneerausmenettelyn aikana työntekijän jatkaessa työntekoaan, syntyy työntekijälle uusia palkkasaatavia, jotka velallinen on velvollinen maksamaan niiden erääntyessä, sillä uusiin velkoihin ei kohdisteta saneerausmenettelyn velkajärjestelyn toimia. Näiden uusien velkojen periminen tapahtuu normaalisti, mutta jos velallinen laiminlyö velkojen maksun, on työntekijän mahdollista hakea työnantajaa velallisyhtymänä konkurssiin edellä kuvatun kohdan 2.4.1 mukaisesti. Työsuhde onkin kestovelkasuhde ja palkkasaatavia syntyy toistuvasti työnteon jatkumisen mukaan, jolloin saneerausvelan ja menettelynaikaisen uuden velan rajanveto on tärkeää työntekijän aseman ja saatavan maksun kannalta.<sup>104</sup>

Konkurssihakemuksessa, joka on tehty ennen saneerausohjelman päättymistä tai saneerausmenettelyn lakattua ilman ohjelman vahvistamista taikka konkurssihakemuksen ollessa vireillä saneerausmenettelyn aikana tai tehtynä kolmen kuukauden kuluessa menettelyn lakkaamisesta, rajanveto saneerausvelan ja menettelynaikaisen velan kesken ilmenee niiden maksunsaantijärjestyksestä. Yrityssaneerussalain 32.2 §:n mukaan kyseisissä tilanteissa menettelynaikaiset, eli saneerushakemuksen jälkeen syntyneet saatavat ja niille kertyvä korko maksetaan laissa velkojen maksunsaantijärjestyksestä (maksunsaantilaki, 1578/1992) 3 §:n mukaisesti parhaalla etuoikeudella. Menettelynaikaiset velat ovat täten samassa asemassa kuin konkurssipesän velat

<sup>102</sup> Koskinen – Kairinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen 2018, s. 1317.

<sup>103</sup> KKO 1995:35, s. 4.

<sup>104</sup> Härmäläinen – Malinen – Pirinen – Raitala – Sorri – Strang 2009, s. 134.

eli massavelat.<sup>105</sup> Etuoikeus merkitsee poikkeusta maksunsaantilain 2 §:n soveltamiseen, jolloin velkojilla ei ole yhtäläistä oikeutta maksuun saataviensa mukaisessa suhteessa. Etuoikeuteen vetoavalla velkojalla on kuitenkin velvollisuus näyttää etuoikeuden tuomat seikat julki.<sup>106</sup> Näiden uusien velkojen taikka konkurssissa nimettävien massavelkojen asema on myös sellaisia saneerausvelkoja parempi, joilla ei ole erityisasemaan oikeuttavaa vakuutta.<sup>107</sup> Erityisasemaa eivät kuitenkaan saa velat, jotka ovat syntyneet hakemuksen vireilletulon ja menettelyn alkamisen välillä.<sup>108</sup>

Laki velkojien maksunsaantijärjestyksestä rinnastaa yrityssaneerauksen menettelynaikaiset velat konkurssimenettelyssä pantti- ja pidätysoikeuden tuomaan etuoikeuteen, sillä molemmissa tilanteissa kyseisillä velkojilla on oikeus saada suorituksensa ennen muita saatavia. Kyseinen etuoikeustilanne soveltuu myös saatavan korkoon siihen saakka, kun varojen tilittäminen tapahtuu. Yrityssaneerailain 32 §:n mukaisesti maksamatta oleva selvittäjän ja valvojan palkkio sekä niille kertyvä korko tulee silti suorittaa ennen etuoikeutettujen saatavien suorittamista. Nämä etuoikeuteen perustuvat saatavat on erikseen kirjattava laadittavaan jakoluetteloon omana kohtanaan.<sup>109</sup>

Saatavien etuoikeudessa on kuitenkin huomioitava se, jos velkojan suoritus on saneerausmenettelyn alkaessa osittain kesken. Tällöin pitää erikseen selvittää menettelynaikaisen ja saneerausvelan suhde ja niiden määrät. Toinen huomioitava tilanne koskee sitä, että velkojan etuoikeuden taloudellinen merkitys riippuu konkurssipesään kertyneistä varoista. Jos konkurssipesä on pieni, kuluu merkittävä osa konkurssipesän tuotoista konkurssipesän massavelkojen sekä selvittäjän ja valvojan palkkion suorittamiseen.<sup>110</sup>

Näitä seikkoja tulkiten työntekijöiden velkoja-asema on konkurssissa siten etuoikeutettu, että työsuhteen ollessa kestovelkasuhde, täyttää syntyneet palkkasaatavat menettelynaikaisen velan määritelmän. Tämä taas oikeuttaa saatavan maksun etuoikeuteen ennen muita saatavia. Tältä osin tilanne on työntekijöiden ja muiden etuoikeutettujen velkojien näkökulmasta turvattu, mutta suorituksen saaminen ei silti ole varmaa. Työntekijät eivät nauti konkurssissa minkään-

---

<sup>105</sup> HE 152/2006 vp, s. 36

<sup>106</sup> KKO 2008:111, s. 6.

<sup>107</sup> HE 182/1992 vp, s. 84.

<sup>108</sup> HE 152/2006 vp, s. 36.

<sup>109</sup> Kokko – Salminen 2013, s. 83.

<sup>110</sup> Härmäläinen – Malinen – Pirinen – Raitala – Sorri – Strang 2009, s. 135 – 136.

laista erityisasemaa verrattuna yrityssaneerauslain 18 §:n maksukiellon poikkeukseen. Kyseisessä poikkeuksessa vaikutukset kohdistuvat hakemuksen vireilletuloa edeltäneeseen kolmeen kuukauteen, minkä jälkeen työntekijät eivät saa yhtäläistä turvattua asemaa. Vireilletulon jälkeen syntyneet saatavat saavat menettelynaikaisen velan aseman, joka toisaalta saa etuoikeuden mahdollisessa konkurssimenettelyssä.

Tämän tarkastelulinjan kautta laista ilmenee osittaista suojaa työntekijöitä ja työstä suoritettuja saatavia kohtaan, mutta kokonaisvaltainen suoja velkoja-asemassa oleville työntekijöille mielestäni puuttuu. Pidänkin huomionarvoisena seikkana työntekijöiden suojan aukkoa saneerauksen vireilletulon ja mahdollisen konkurssin alkamisen välillä. Ennen saneeraushakemusta syntyneet saatavat saavat poikkeuksellisen asemansa suoraan laista, mutta tämän jälkeen suoja ei ole enää samantasoinen. Vaikkakin menettelynaikaiset velat saavat etuoikeuden konkurssimenettelyn maksunsaantijärjestyksessä, ei näissä veloissa eritellä työntekijöiden palkkasaatavia, kuten yrityssaneerauslain 18 §:ssä. Etuoikeutettu asema ei nimittäin vielä turvaa maksun todellista saantia, koska edellä mainituin tavoin varsinkin pienissä konkurssipesissä maksut ohjautuvat etuoikeudesta huolimatta ensisijaisesti selvittäjän ja valvojan palkkioiden suorittamiseen.

111

Työsuhteesta johtuvat saatavat ovat kuitenkin nauttineet etuoikeutta vanhan etuoikeusasetuksen (32/1868) periaatteiden mukaisesti. Asetus on kumottu lailla velkojen maksunsaantijärjestyksellä mutta sen 9 §:n siirtymäsäännöksissä ilmenee vielä asetuksen tuottama etusija työntekijöiden saataville. Pykälän mukaan, jos konkurssi toimitetaan ennen 1.1.1995, työntekijän työsuhteeseen perustuvilla palkkasaatavalla ja muulla vastaavalla saatavalla on etusija viimeiseltä ja kuluvalta vuodelta. Kuluvalta vuodelta tarkoitetaan kalenterivuotta, jolloin yritys on asetettu konkurssiin. Etuoikeuden soveltuminen vaihtelee tällöin sen mukaan, mihin aikaan vuodesta konkurssimenettely on alkanut. Etuoikeus vastaa lain 4 §:n säännöksiä, jolloin työsuhteesta johtuvat saatavat ovat maksunsaantijärjestyksessä yrityssaneerauksessa menettelynaikaisten velkojen jälkeen. Jäljempänä käsiteltävä palkkaturvajärjestelmä on osittain korvannut työsuhdesaatavien etuoikeuden merkityksen, sillä palkkaturvalaki turvaa työntekijöiden työsuhteeseen perustuvat palkkasaatavat työnantajan maksukyvyttömyyden aikana.<sup>112</sup>

---

<sup>111</sup> Härmäläinen – Malinen – Pirinen – Raitala – Sorri – Strang 2009, s. 136.

<sup>112</sup> HE 181/1992 vp, s. 13.

Etuoikeuden poistamista perusteltiin sillä, että oikeuden poistaminen ei vaikuttane työntekijöiden asemaan, sillä konkurssissa valvotaan harvoin sellaisia työsuhteeseen perustuvia saatavia, joita ei maksettaisi palkkaturvana. Samankaltainen perustelu vallitsee Ruotsin vuoden 1972 etuoikeuslaissa. Työpalkkasaatavia on Ruotsissa yleisen etuoikeuden osalta sovellettu verojen ja julkisten maksujen jälkeen, sillä työsuhteeseen perustuvilla saatavilla ei katsota olevan enää samaa merkitystä etuoikeuden kannalta palkkaturvajärjestelmän vallitessa.<sup>113</sup>

Toisaalta etuoikeuden poistaminen sai myös vastustusta työministeriön, Liiketyöntekijäin Keskusliiton ja keskeisten työntekijäjärjestöjen toimesta. Vastustus perustui siihen, että uudistuksen seurauksena palkkaturvan kustannukset lisääntyvät, työntekijöiden asema heikkenee ja palkkaturvaviranomaisten suorittama kontrolli konkurssipesistä vähenee. Nähdäkseni huomionarvoinen perustelu vastustukselle koskee työntekijöiden velkoja-asemaa suhteessa muihin velkoihin. Työntekijäjärjestöjen mukaan ei ole tarkoituksenmukaista asettaa työntekijävelkoja yhtäläiseen asemaan muiden velkojen kanssa. Lisäksi palkkaturvajärjestelmää uusimalla ei voida kaikilta osin kattaa työntekijöihin kohdistuvia saatavien menetyksiä, jotka seuraavat työsuuhdesaatavan etuoikeuden poistamisesta.<sup>114</sup>

Vaikkakin nykyinen laki velkojen maksunsaantijärjestyksestä takaa työsuuhdesaatavien osittaisen etusijan, on sen soveltuminen nykypäivänä melko epätodennäköistä lain aikarajauksen vuoksi. Näin ollen työntekijävelkojat eivät eroa menettelynaikaisten velkojen osalta muista velkojista etuoikeutensa nojalla. Onkin mielestäni tärkeää, että työsuuhdesaatavat saavat vaatimansa turvan työnantajan maksukyvyttömyyden aikana, sillä saatavat ovat todennäköisesti työntekijöiden ainoa tulonlähde, mikä korostaa saatavan sosiaalista merkitystä.<sup>115</sup>

## 2.5 Oikeusvertailu

Työntekijöiden monipuolisen velkoja-aseman ymmärtämiseksi tarkastelen seuraavaksi Ruotsin oikeusjärjestelmää työntekijöiden velkoja-aseman osalta. Päädyin oikeusvertailun osalta Ruotsin järjestelmään, sillä molemmissa valtioissa yrityssaneerausta koskevat lait ovat tulleet voimaan 1990-luvun laman jälkeen. Lisäksi molempien valtioiden tarkoitus saneerausmenettelyn

---

<sup>113</sup> HE 181/1992 vp, s. 2 ja 5.

<sup>114</sup> Ibid. s. 11.

<sup>115</sup> Ibid. s. 13.

soveltamisen tarkoituksesta on samanlainen, koska menettelyllä pyritään velallisen toimintakyvyn ylläpitämiseen ja konkurssin torjumiseen.<sup>116</sup> Ruotsissa tuli voimaan vuonna 1971 akordilainsäädäntö, jolla säännellään konkurssin ulkopuolista taloudellista järjestelyä velallisen ja velkojien välillä.<sup>117</sup> Laki soveltui näin ollen yrityssaneeraukseen mutta sitä koskeva varsinainen laki yrityksen saneerauksesta (1996:764, FrekL) tuli voimaan vuonna 1996. Laissa säännelty uusi menettely antoi paremmat edellytykset toiminnan uudelleenjärjestelylle ja aseman vakauttamiselle yrityksen taloudellisen ahdingon aikana ennen yritystoiminnan ajautumista korjaamattoman maksukyvyttömäksi. Lainsäädännön tarkoituksen ei voida kuitenkaan katsoa täyttyneen, koska yrityssaneerausten määrä on ollut vähäinen verrattuna konkurssimenettelyihin. Lisäksi on ollut yleistä, että saneerausmenettely epäonnistuu.<sup>118</sup> Sama ongelma on ilmennyt myös Suomen lainsäädännössä.

Suomen yrityssaneerauslakiin verrattuna Ruotsin lainsäädäntö tarkastelee työoikeudellisia saatavia saneerausmenettelyn aikana samoista lähtökohdista, mutta sen soveltaminen poikkeaa osittain Suomen säännöksistä. Tavanomaisesta työoikeuden säännöksistä poiketen saneerausmenettelyn aikana työnantajan ei tarvitse maksaa saatavia, jotka ovat syntyneet ennen hakemusta yrityssaneerauksen aloittamisesta. Tämä koskee esimerkiksi työehtosopimuksesta tai vahingonkorvauksesta seuraavia suorituksia. Vastapuolella ei olekaan Ruotsin yrityssaneerauslain 2 luvun 17 §:ssä säännellyn kiellon johdosta mahdollisuutta vaikuttaa näiden saatavien maksuun menettelyn aikana.<sup>119</sup> Kyseinen säännös poikkeaa täten yrityssaneerauslain 18 §:ssä säännellystä maksukiellon poikkeuksesta, joka turvaa työntekijöiden työsuhdesaatavien maksun kolmelta kuukaudelta ennen hakemuksen vireilletuloa. Säännös ei asetakaan yhtä vahvaa suojaa työsuhdesaataville kuin Suomen vastaava säännös. Sama periaate koskee palkkasaatavia, jotka sijoittuvat aikaan ennen yrityssaneerausta.<sup>120</sup>

Kyseinen periaate muuttuu kuitenkin silloin, jos palkkasaatavat kohdistuvat saneeraushakemuksen vireilletulon jälkeiseen aikaan. Tällöin saatavien katsotaan syntyneen kriittisen ajankohdan eli saneeraushakemuksen vireilletulon jälkeen. Vireilletulon jälkeen syntyneet saatavat maksetaan näin ollen sitä mukaa kuin ne erääntyvät maksettavaksi, eivätkä ne pidä sisällään

---

<sup>116</sup> *Karlsson – Tuula* 2012, s. 41.

<sup>117</sup> HE 182/1992 vp, s. 10.

<sup>118</sup> *Andersson* 2008, s. 193.

<sup>119</sup> *Danhard* 2018, s. 430.

<sup>120</sup> *Ibid.* s. 431.

julkista akordia.<sup>121</sup> Kyseinen säännös vastaa Suomen yrityssaneerauslain 32 §:ää hakemuksen vireilletulon jälkeisistä veloista, mikä osoittaa lainsäädäntöjen osittaisen samankaltaisuuden.

Pääsääntönä voidaankin pitää työnantajan velvollisuutta palkanmaksuun, kun työtä suoritetaan hänen lukuunsa. Palkansaannin turvaamiseksi Ruotsissa sovelletaan palkkaturvajärjestelmää, jota säännellään Suomen tavoin erillisessä palkkaturvalaissa (1992:497, LGL). Palkkaturvajärjestelmän kautta maksetaan palkkasaatavia, jos maksaminen täyttää sille säädetyt edellytykset. Saatavien on perustuttava tehdystä työstä seuraavaan suoritukseen. Palkkaturvajärjestelmässä käsitellään palkkasaatavia, jotka olisivat olleet etuoikeutetussa asemassa, jos työnantaja olisi saneerausmenettelyn sijasta päätenyt konkurssiin. Soveltuviin saataviin sisältyvät muun muassa kolmen kuukauden ajalta ennen saneeraushakemusta syntyneet palkkasaatavat. Mielenkiintoista on kuitenkin, että etuoikeutettuun asemaan soveltuvat jopa riittaisat saatavat, jotka on Suomen lainsäädännössä karsittu kaikkien saneerausmenettelyn aikana soveltuvien palkkaan kohdistuvien poikkeussäännösten ulkopuolelle. Muita soveltuvia saatavia ovat lisäksi irtisanomisan palkka sekä erityinen korvaus irtisanomisajalta.<sup>122</sup> Palkkaturvan soveltuminen ei ole kuitenkaan täysin rajoittamatonta, sillä sen määrää voidaan rajoittaa väärinkäytösten tapauksissa taikka, jos saatavia haetaan yli kahdeksan kuukauden ajanjaksolta.<sup>123</sup> Rajoitussäännökset osoittavat yhtäläisyyttä Suomen vastaavien säännösten osalta.

Seuraavaksi tarkastelenkin palkkaturvan soveltuvuutta Suomen oikeusjärjestelmässä. Palkkaturvan yleisenä myöntämisen edellytyksenä on työntekijän velkoja-asema ja tutkin, minkälaista suojaa työntekijöiden palkkasaatavat saavat kyseisen järjestelmän kautta.

### 3 PALKKATURVA

#### 3.1 Lähtökohta

Työnantajan saneerausmenettelyllä saattaa olla palkanmaksuun viivästyttävä vaikutus, jos työnantaja laiminlyö palkan maksamisen sen suorituspäivänä. Viivästyminen määritellään alkavaksi silloin, kun palkanmaksukausi on päätenyt sovitun tai laissa määritellyn määräajan mukaisesti. On kuitenkin mahdollista sopia myös palkan laskenta-ajasta, joka jatkuu palkan-

---

<sup>121</sup> *Danhard* 2018, s. 431.

<sup>122</sup> *Ibid.* s. 432 ja 397 – 399.

<sup>123</sup> *Ibid.* s. 398.



maksukauden päättymisen jälkeen. Viimeistään palkan laskenta-ajan jälkeen palkka on maksettava, ja jos tätä ei tapahdu, käsitellään laiminlyöntiä viivästymisenä. Tavanomaisesti palkanmaksun viivästyessä työntekijällä on oikeus purkaa työsopimuksensa työsopimuslain 8:1.2:n nojalla, mikäli palkanmaksun laiminlyöntiä voidaan pitää riittävän painava syynä.<sup>124</sup>

Palkkaa koskeissa vaatimuksissa on kuitenkin huomioitava palkkasaatavan vanhentuminen työsopimuslain 13:9:n mukaisesti. Sen nojalla palkkasaatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua sen erääntymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Mikäli työntekijän työsuhde on päättynyt, on kanteen nostamisaika työsuhteen päätyttyä kaksi vuotta. Kyseistä kanteen nostamisaikaa käsiteltiin ratkaisussa KKO 2011:85, jossa työntekijän palkkasaataviin perustuva kanne oli jätetty tutkimatta, koska sitä ei ollut nostettu kahden vuoden määräajassa. Työsopimuslain 13:9:ssä säädetään kuitenkin poikkeuksesta kahden vuoden määräaikaan tapauksessa, jossa työehtosopimuksen määräyksiä voidaan pitää ilmeisen tulkinnanvaraisina. Tällöin saatava vanhenee palkkasaatavien tavoin viidessä vuodessa. Ratkaisussa KKO 2011:85 pohdittiinkin työehtosopimuksen säännöksen tulkinnanvaraisuutta ja mahdollista viiden vuoden kanneajan soveltumista. Tuomioistuin päätyi siihen lopputulokseen, että kanteen mukaisesti työehtosopimuksen määräyksiä voitiin pitää ilmeisen tulkinnanvaraisina, jolloin työntekijän palkkasaatava ei ollut vanhentunut sen vuoksi, ettei kannetta ollut nostettu kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Täten viiden vuoden kanneaika tuli sovellettavaksi.<sup>125</sup>

Työnantajan konkurssi- tai maksukyvyttömyystilanteessa palkkasaatavat saavat suojaa palkkaturvasta. Jos työnantaja on maksukykyinen, ei palkkaturvajärjestelmän soveltaminen ole mahdollista.<sup>126</sup> Palkkaturvaa säännellään palkkaturvalaissa (866/1998) ja palkkaturva-asetuksessa (1276/2009). Lain 1 §:n nojalla sen tarkoitus on turvata työntekijän työsuhteesta seuraavien saatavien maksaminen työnantajan maksukyvyttömyyden varalta. Pykälässä ilmaistaan lain soveltamisen perusedellytykset, jotka pitävät sisällään voimassa olevan työsuhteen sekä työnantajan maksukyvyttömyyden käsitteet.

Voimassa oleva työsuhde sisältää vaatimukset työsopimuslain 1:1:n mukaisesti sopimuksesta, ansiotyön tekemisestä työnantajan lukuun, työn vastikkeellisuudesta ja työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudesta. Työsuhteen tulee sopimustunnusmerkin mukaisesti perustua työnantajan ja työntekijän välillä tehtyyn velvoiteoikeudelliseen sopimukseen. Sopimuksessa työntekijä

---

<sup>124</sup> Koskinen – Kairinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen 2018, s. 480.

<sup>125</sup> KKO 2011:85, s. 1 – 4.

<sup>126</sup> Koskinen – Kairinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen 2018, s. 480.

sitoutuu henkilökohtaisesti suorittamaan työtä työnantajalle. Työsopimuksen muodolla ei sinänsä ole merkitystä, sillä se voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti, sähköisesti taikka konklu-denttisesti. Ansiotyön tekeminen työnantajan lukuun merkitsee sitä, että kyse on taloudellista arvoa tuottavasta työstä ja sen tekemisestä työnantajan hyväksi. Tällöin työstä tulevat tulokset ohjautuvat työnantajalle. Vastikkeellisuusolettama on yhteydessä työntekijän tekemään ansio-työhön, sillä kyseinen edellytys pitää sisällään sen, että työtä tehdään palkkaa tai muuta vasti-ketta vastaan. Työsopimuslain 1:1.2:ssa säädetään tästä vastikkeellisuusolettamasta, jolloin näyttövastuu työn vastikkeettomuudesta on työnantajalla. Viimeinen työsuhteen perustunnus-merkki on työnantajan johdon ja valvonnan alaisuus eli direktio-oikeus. Direktio-oikeutta vas-taavana käsitteenä on työntekijän alistuminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisuuteen eli subordinaatio. Työntekijän tulee tällöin noudattaa työsopimuslain 3:1:n mukaisesti määräyksiä, joita työnantajalla on toimivaltansa mukaisesti oikeus antaa.<sup>127</sup> Palkkaturvan myöntäminen vaatii täten työsuhteen ja edellä mainittujen edellytysten olemassaoloa, jolloin esimerkiksi osa-keyhtiön toimitusjohtaja jää palkkaturvajärjestelmän ulkopuolelle, sillä hän ei ole työsuhteessa työnantajaansa.<sup>128</sup> Tarkastelulinja työsuhteen tunnusmerkin täyttymisen suhteen oli esillä ELY-keskuksen 20.12.2013 antamassa hylkäävässä palkkaturvapäätöksessä. Perusteena hyl-käävälle päätökselle oli se seikka, että hakija toimi yrityksen varatoimitusjohtajana, jolloin hä-neen ei sovellettu työsopimuslakia, eikä hänen katsottu näin ollen olevan työsuhteessa työnan-tajaansa.<sup>129</sup>

Toisena palkkaturvan soveltamisen perusedellytyksenä oleva maksukyvyttömyys taas merkit-see sitä, että velallisella ei ole tarvittavia varoja velkojensa maksuun, eikä toisaalta mahdolli-suutta saada maksua varten luottoa. Yrityssaneerauslain 3 §:ssä maksukyvyttömyys määritetään tilaksi, jossa velallinen on muutoin kuin tilapäisesti kykenemätön maksamaan velkojaan niiden erääntyessä. Maksukyvyttömyys eroaa merkitykseltään maksuhaluttomuudesta, jolloin maksu-kykyinen velallinen jättää suorituksensa maksamatta. Suorituksen laiminlyönnin oikeudelliset vaikutukset eivät kuitenkaan eroa sen suhteen, onko kyse maksukyvyttömyydestä vai maksu-haluttomuudesta. Palkkaturvalaissa on toisaalta tuotu lain tasoiseksi edellytykseksi vaatimus

---

<sup>127</sup> Koskinen – Kairinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen 2018, s. 104 – 109.

<sup>128</sup> Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 2015, s. 104

<sup>129</sup> FINE-000901, 2017, s. 1.

velallisen maksukyvyttömyydestä, joka korostaa velallisen varojen puutetta suoritusten maksamiseen.<sup>130</sup> Lain esitöissä maksukyvyttömyyden määritelmäksi ilmaistaan työnantajan konkurssi taikka muu maksukyvyttömyys.<sup>131</sup>

Nähdäkseni ”muu maksukyvyttömyys” on laajasti ilmaistu käsite ja tulkitsen sen soveltuvan myös työnantajan yrityssaneeraukseen yrityssaneerauslain 1 §:n tarkoituksen perusteella, sillä taloudellisissa vaikeuksissa olevan velallisen jatkamiskelpoisen yritystoiminnan tervehdyttäminen osoittaa yrityksen maksukyvyn puutetta. Saneerauksessa yrityksen tilanne on kuitenkin vielä jatkamiskelpoinen ja saneerausmenettelyssä tehtävät toimet tukevat toiminnan elvyttämistä. Pykälässä mainitut taloudelliset vaikeudet osoittavat velallisen osittaisen maksukyvyttömyyden, joka on johtanut yritystoiminnan edellytysten turvaamiseksi lain mukaiseen saneerausmenettelyyn. Pykälässä ei suoraan poissuljeta yrityssaneerauksen mahdollisuutta palkkaturvan soveltuvuuteen, jolloin sovelletaan avoimen käsitteenmäärittelyn mukaista laajaa tulkintaa työssäni. Palkkaturvalain mukaisen työnantajan maksukyvyttömyyden käsitteen erittelen palkkaturvan saamisen edellytyksissä. Palkkaturvan saamisen varsinaiset edellytykset määritellään lain 2 luvussa. Käsitteelen näitä edellytyksiä seuraavassa alaluvussa 3.2.

### 3.2 *Palkkaturvan saamisen edellytykset*

Palkkaturva antaa työntekijöille suojaa palkan saamatta jäämisen uhan perusteella. Palkkaturvan myöntämisen määrien näkökulmasta se on toimiva järjestelmä työnantajan maksukyvyttömyyden tilanteessa, sillä vuonna 2017 palkkaturvaa maksettiin 25.979 työntekijälle ja vuonna 2019 vastaava arvio on 32.000, joten palkkaturvajärjestelmän soveltamisen voidaan sanoa olevan nousujohtoista.<sup>132</sup> Palkkaturvajärjestelmän soveltaminen ei ole kuitenkaan rajoituksetonta, vaan seuraavaksi mainittujen yleisedellytysten pitää täytyä.

Palkkaturvasta haettavien palkkasaatavien on perustuttava Suomessa tehtyyn työhön, taikka työhön, joka on tehty suomalaisen työnantajan palveluksessa ulkomailla. Jälkimmäisessä tapauksessa työntekijän kotipaikan pitää kuitenkin olla Suomi. Palkkaturva ei sovellu tilanteeseen, jossa työ on tehty Suomessa ulkomaisen työnantajan palveluksessa tilapäiseen työhön tarkoitettussa työsuhteessa. Työ on tilapäinen siinä tapauksessa, jos työsuhde kestää alle vuoden

---

<sup>130</sup> Koulumäki 2004, s. 5.

<sup>131</sup> HE 104/1998 vp, s. 11.

<sup>132</sup> Valtion talousarvioesitykset 2019, s. 1.

tai, jos sen on tarkoitus kestää alle vuoden.<sup>133</sup> Palkkaturvalain 2 §:n nojalla palkkaturvan soveltuminen on poissuljettua myös tapauksessa, jossa suomalaisen työnantajan palveluksessa ulkomailla tehdyn työn perusteella työntekijällä on toisessa valtiossa oikeus palkkaturvaa vastaavaan etuuteen.

Palkkaturvan kansainvälistä soveltuvuutta säännellään palkkaturvadirektiivin (80/987/ETY) avulla. Direktiivin tarkoituksena on yhtenäistää työsuhdesaatavien turvaaminen työnantajan maksukyvyttömyyden aikana.<sup>134</sup> Komission muutosehdotuksen mukaan palkkaturvadirektiivissä tulee määritellä palkkaturvajärjestelmän soveltuvuus silloin, kun työnantajalla on toimipaikkoja useissa eri jäsenvaltioissa ja maksukyvyttömyysmenettely on aloitettu eri maassa kuin työntekijän työnsuoritusmaa. Tällöin työntekijään sovelletaan työntekomaan palkkaturvalainsäädäntöä. Sovellettava palkkaturvalainsäädäntö määrittelee täten työntekijöiden oikeuksien laajuuden. Komission mukaan työntekevaltion soveltumista tukee se, että kyseinen valtio vastaa palkkaturvajärjestelmän rahoituksesta ja järjestelmän toteutus työntekevaltiossa olisi myös työntekijän näkökulmasta tarkoituksenmukaisin vaihtoehto.<sup>135</sup>

Palkkaturvajärjestelmän kautta on lain 4 §:n nojalla mahdollista hakea saatavia, jotka perustuvat työntekijän työsuhteeseen ja joiden peruste ja määrä ovat selvillä. Saatavien on täten oltava riidattomia. Palkan osalta sen määräytyminen pohjautuu työsuhteen perustunnusmerkkeihin, joiden mukaan työntekijä on työsuhteessa, jos hän tekee työtä palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työsopimuksensa mukaisesti. Palkan suuruus määräytyy pääsääntöisesti alalla noudatettavan työehtosopimuksen mukaan. Jos työnantajan toimialaa ei sido mikään työehtosopimus, voidaan työntekijään soveltaa sitä työehtosopimusta, joka soveltuu hänen ammattiinsa tai työtehtäviinsä. Mikäli tämäkään vaihtoehto ei tule sovellettavaksi, työnantajan ja työntekijän on mahdollista sopia palkan suuruudesta.<sup>136</sup> Työnantajan riitauttaessa työntekijän palkkasaatavan, ei palkkaturvahakemusta voida hyväksyä. Palkkasaatavan riitautustilannetta käsitellen tarkemmin kohdassa 3.5.

---

<sup>133</sup> Saarinen 2011, s. 523.

<sup>134</sup> HE 95/1992 vp, s. 282.

<sup>135</sup> Valtioneuvoston kirjelmä Eduskunnalle ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi 2001, s. 5.

<sup>136</sup> Koskinen – Kairinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen 2018, s. 473.

Työsuhteeseen perustuvien saatavien lisäksi työntekijällä voi olla muitakin saatavia työnantajalta. Lain esitöiden mukaan oikeuskäytännön tehtävänä on ohjata sitä, mitä työsuhteeseen perustuva saatava merkitsee.<sup>137</sup> Työsuhteeseen perustuva saatava merkitsee työsuhteen tunnusmerkistöä soveltaen kuitenkin sitä, että palkkaturvana voidaan hakea niitä saatavia, jotka työnantaja olisi tavanomaisessa palkanmaksun yhteydessä velvollinen työntekijälle suorittamaan. Maksettavasta palkkaturvasaatavasta vähennetään palkkaturvalain 4 §:n mukaisesti työntekijän eläkemaksu ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksu. Palkkaturvana voidaan näin ollen hakea seuraavia saatavia, jotka perustuvat työntekijän ja työnantajan väliseen työsuhteeseen: työntekijän varsinainen palkka, lomapalkka- ja korvaus, lomaltapaluuraha ja lomaraha, työnantajan lyhennyskorvaus, irtisanomisajan palkka, odotusajan palkka, työkalu- ja matkakorvaus, päivärahat, työsuhteeseen perusteella saatava vahingonkorvaus sekä työaikapankkisaatava. Muiden saatavien suhteen on tapauskohtaisesti tulkittava, soveltuvatko ne palkkaturvan piiriin.<sup>138</sup> Kokonaisuudessaan palkkaturvana maksetaan palkkaturvalain 9 §:n nojalla yhtä työntekijää kohden saman työnantajan palveluksessa tehdyn työn perusteella 15.200 euroa. Selvennän seuraavaksi tarkemmin palkkaturvana maksettavien saatavien merkitystä.

Varsinaisen palkan maksaminen kuuluu työnantajan päävelvoitteisiin työsuhteessa työsopimuslain 2:13:n mukaisesti ja sen perusta on työsuhteen vastikkeellisuustunnusmerkissä.<sup>139</sup> Palkan lisäksi työntekijällä on oikeus kulukorvauksiin omien työvälineiden käytöstä taikka työntekoon liittyvistä matkakustannuksista. Näistä ei ole kuitenkaan erillistä säännöstä työsopimuslaissa, joten kulukorvauksista on työsopimuksessa sovittava. Matkakustannusten osalta työehtosopimuksissa on tavanomaisesti säännöksiä niiden korvaamisesta. Kuitenkin, jos työnantajan toimialaan tai työntekijän ammattiin ei sovellu mikään työehtosopimus, ei työnantaja ole velvollinen maksamaan työntekijälle matkakuluja. Verohallinnon päätösvallassa on vuosittain määrätä se, mitkä kulukorvaukset ovat verovapaita.<sup>140</sup> Kulukorvausten osalta palkkaturvalain 9 b §:n mukaan palkkaturvana maksetaan se osa kuluista, joita voidaan pitää luonteeltaan tavanomaisena ja määrältään kohtuullisena.

Myöskään lomapalkasta ei ole määräystä työsopimuslaissa, sillä lomapalkan ja -korvauksen määräytyminen on sidoksissa työntekijän palkkaustapaan ja täten myös työntekijän ansioihin. Jos työsuhteen kesto on kestänyt alle vuoden lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä, on

---

<sup>137</sup> HE 104/1998, s. 12.

<sup>138</sup> ELY-keskus 23.11.2017, s. 1.

<sup>139</sup> TEM 2017, s. 20.

<sup>140</sup> Koskinen – Kairinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen 2018, s. 477.

lomapalkka yhdeksän prosenttia työntekijän palkasta. Muussa tapauksessa lomapalkka on 11,5 prosenttia palkasta.<sup>141</sup> Palkkaturvan soveltumisessa lomaetuuksia tulkitessa vaikuttaa saatavan erääntyminen, sillä palkkaturvalain 5 §:n nojalla saatavaa voidaan hakea palkkaturvana kolmen kuukauden kuluttua sen erääntymisestä.<sup>142</sup>

Lomarahan maksamista palkkaturvana käsiteltiin Uudenmaan ELY-keskuksen päätöksessä nro 5179/2017, jossa palkkaturvaa oli haettu työnantajan saneerausmenettelyn alkamisen perusteella. Työnantajaan soveltui puusepänteollisuuden työehtosopimus, jonka nojalla lomarahasta on suoritettava puolet vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Lomanrahan suoritusvelvollisuus on tavanomaisesti sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkanmaksu lomaltapaluupäivältä on tai tulisi olla. Työntekijä oli ilmoittanut vuosiloman pitopäivänsä ja yritys oli suorittanut palkanmaksun käytäntönsä mukaisesti. Lomarahan maksu palkkaturvana kuitenkin hylättiin, sillä haetut saatavat olivat erääntyneet palkkaturvalain 5 §:n mukaisesti, eikä saatavia haettu kolmen kuukauden kuluttua niiden erääntymisestä.<sup>143</sup> Lomaetuudet erääntyvät maksettavaksi lomaa pidettäessä taikka työsuhteen päättyessä, jolloin mahdollinen lomien siirtäminen saattaa vaikuttaa palkkaturvalain soveltuvuuteen. Mikäli saatava ei ole vielä erääntynyt palkkaturvan päätöshetkellä, saatava on hylättävä sen ennenaikaisen luonteen vuoksi. Kyseinen tilanne vaikuttaa myös siihen, mistä lukien lomaetuudelle maksetaan korkoa palkkaturvana. Jos lomien pitämisestä ei ole sovittu mitään, alkaa kolmen kuukauden ajanjakso kulua siitä, kun työnantajan olisi pitänyt loma viimeistään myöntää.<sup>144</sup>

Palkkaturvalain nojalla maksettaviin saataviin soveltuu myös irtisanomisajan palkka. Yrityssaneerauksen yhteydessä irtisanomisesta säännellään työsopimuslain 7:7:ssä. Tällöin yrityksen ollessa saneerausmenettelyn kohteena ja irtisanomisen ollessa välttämätöntä konkurssin torjumiseksi taikka työn lakattua saneerausohjelman mukaisesti, työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Kyseissä tapauksessa työntekijä on oikeutettu irtisanomisajan palkkaansa.<sup>145</sup> Työnantajan purkaessa perusteetta työntekijän työsuhde työsopimuslain 8 luvun vastaisesti, irtisanomisajan palkkaa voidaan hakea kolmen kuukauden kuluessa purkamispäivästä lukien.<sup>146</sup>

---

<sup>141</sup> Työsuoja 2015, s. 1.

<sup>142</sup> TEM1606/03.01.05/2011, s. 2 – 4.

<sup>143</sup> Uudenmaan ELY-keskus 5179/2017 14.11.2017, s. 3.

<sup>144</sup> TEM1606/03.01.05/2011, s. 2 – 4.

<sup>145</sup> Koskinen – Kairinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen 2018, s. 1309.

<sup>146</sup> Ylemmät toimihenkilöt YTN ry 2015, s. 104.

Oikeus odotusajan palkkaan työntekijälle syntyy taas työsuhteen päättyessä, jolloin palkka erääntyy maksettavaksi. Mikäli tässä tilanteessa palkanmaksu viivästyy, työntekijällä on oikeus saada korkolain mukaisen viivästyskoron lisäksi täysi palkka viivästysaikaa aiheuttamalta odotuspäiviltä työsopimuslain 2:14:n mukaisesti. Palkkaturvalain 9 §:n nojalla odotusajan palkkaa maksetaan kuitenkin vain sen verran, kuin maksetaan saatavia, joiden viivästymisestä odotusajan palkan maksaminen aiheutuu.<sup>147</sup>

Työsuhteesta johtuvaan vahingonkorvaukseen työntekijä on oikeutettu työsopimuslain 12:1:n mukaan tapauksessa, jossa työnantaja tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta hänelle aiheutuvat velvollisuudet. Kyseiset vahingot työnantaja on velvollinen korvaamaan. Vahinko voi olla taloudellinen vahinko, henkilö- tai esinevahinko.<sup>148</sup> Tuomioistuimissa ratkaistavia vahingonkorvausluonteisia saatavia on mahdollista hakea palkkaturvana kolmen kuukauden kuluttua lainvoimaisen päätöksen antopäivästä lukien.<sup>149</sup>

Työaikapankkisaatavien maksamisesta säädetään palkkaturvalain 9 a §:ssä. Palkkaturvan maksamiseksi työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja sisällöstä tulee olla kirjallisesti sovittu. Työnantajan velvollisuutena on työaikapankkitilin pitäminen työntekijäkohtaisista saatavista ja niiden kertymisestä taikka tilitapahtumien tulee muutoin ilmetä työaika- ja palkkakirjanpidosta. Saatavien enimmäismäärä on työntekijän kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Kyseisten saatavien saamisen edellytyksenä on työnantajan maksukyvyttömyys. Maksukyvyttömyyden merkitystä olen tarkastellut jo sen yleisiltä osin kohdassa 3.1, mutta palkkaturvalain 6 § antaa yrityssaneerauslakia laajemmin työnantajan maksukyvyttömyydestä. Sen mukaan työnantaja on maksukyvytön ensinnäkin, jos hänet on asetettu konkurssiin. Toisena tulkintavaihtoehtona on tilanne, jossa työnantaja todettu maksukyvyttömäksi ulosotossa olevien velkojen maksamiseen. Tämä merkitsee ensinnäkin ulosotossa todettua varattomuutta, sekä toiseksi sitä, että ulosotossa olevien velkojen määrä suhteessa ulosmittaviin varoihin on niin suuri, että työnantajan velkoja ei ole mahdollista maksaa. Kolmannen kohdan mukaan työnantaja on maksukyvytön, jos hän laiminlyö ennakonpidätykset ja työnantajasuoritukset. Vähäinen laiminlyönti ei kuitenkaan johda vielä maksukyvyttömyyteen. Maksukyvyttömyys ilmenee neljännen kohdan nojalla silloin, jos työnantaja on tavoittamattomissa tai lopettanut toimintansa,

---

<sup>147</sup> Koskinen – Kairinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen 2018, s. 482.

<sup>148</sup> Ibid. s. 971 – 972.

<sup>149</sup> Ylemmät toimihenkilöt YTN ry 2015, s. 104.

eikä saatavan maksaminen työnantajan varoista ole mahdollista. Viimeisenä tulkintavaihtoehtona on avoin maininta siitä, työnantajan maksukyvyttömyys on muissa edellä mainittuihin verrattavissa tapauksissa palkkaturvaviranomaisen selvästi todettavissa. Palkkaturvaviranomaisten tulee tulkita maksukyvyttömyys viran puolesta, eikä pelkästään työntekijän tai työnantajan oma ilmoitus asiasta riitä palkkaturvan myöntämiseksi.<sup>150</sup>

Työnantajan maksukyvyttömyyden määritelmää on käsitelty myös palkkaturvadirektiivin (80/987/ETY) muuttamisen yhteydessä. Komission mukaan työnantajan maksukyvyttömyys pitäisi määritellä samoilla kriteereillä kuin maksukyvyttömyysmenettelystä annetussa asetuksessa (1346/2000/EY). Tämän mukaisesti työnantaja olisi maksukyvytön, mikäli jäsenvaltion maksukyvyttömyysmenettelyn aloittamista on pyydetty, jolloin työnantajan määräysvalta osittain tai kokonaan häviäisi. Aloituspyynnön jälkeen voitaisiin todeta menettelyn aloittamisesta, tai työnantajan liiketoiminnan lopettamisesta taikka menettelyn tarpeettomuudesta varojen vähäisyyden vuoksi. Työnantajan maksukyvyttömyyden määritelmän laajentaminen tältä osin varmistaisi työntekijöiden suojan ja mahdollistaisi maksamatta olevien työsuuhdesaatavien turvaamisen.<sup>151</sup>

Yrityssaneerauksen osalta palkkaturvalain viimeinen tulkintalinja maksukyvyttömyydestä täyttää lain soveltamisen edellytykset. Lain esitöiden mukaan ja komission tulkintalinjaa soveltaen maksukyvyttömyys on selvästi todettavissa silloin, jos työnantaja on asetettu yrityssaneerauslain mukaiseen saneerausmenettelyyn. Maksukyvyttömyys kohdistuu tässä tapauksessa saataviin, jotka ovat syntyneet ennen maksuohjelman vahvistamista eli saneerausvelkojen yhteydessä.<sup>152</sup> Tapauksessa KKO 2012:59 Korkein oikeus vahvisti maksukyvyttömyysedellytyksen soveltuvan myös yrityssaneeraukseen. Tuomioistuimen mukaan palkkaturvalain tarkoituksena on turvata ennen saneerausmenettelyä syntyneet ja työntekijöiden työsuhteeseen perustuvat saatavat myös työnantajan saneerausmenettelyn aikana.<sup>153</sup>

Tapauksessa arvioitavaksi seikaksi tuli saneerausmenettelyssä alennettujen saatavien määrän kokonaisvaltainen korvaaminen työntekijälle palkkaturvan muodossa. Palkkaturvalaissa on tur-

---

<sup>150</sup> HE 104/1998 vp, s. 13.

<sup>151</sup> Valtioneuvoston kirjelmä Eduskunnalle ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi 2001, s. 3 – 4.

<sup>152</sup> HE 104/1998 vp, s. 13.

<sup>153</sup> KKO 2012:59, s. 3.



vattu työntekijän oikeus saada työnantajan maksukyvyttömyyden seurauksena saatavansa valtion varoista. Tämä oikeus ei muutu sen seurauksena, että työntekijän saatavan määrää on saneerausmenettelyssä alennettu taikka, että saatavaa ei ole mahdollista täysimääräisesti periä takaisin valtiolle. Tuomioistuimen mukaan ei ole olemassa perusteltua syytä työntekijöiden eriarvoiseen asemaan asettamiselle palkkaturvan soveltuvuuden suhteen sen perusteella, johtaako työnantajan maksukyvyttömyys konkurssiin vai saneerausmenettelyyn. Tämän nojalla työntekijällä oli oikeus saada täysimääräisesti heille kuuluvat saatavat, joita ei ollut saneerausmenettelyssä vahvistettu.<sup>154</sup>

### 3.3 *Palkkaturvahakemuksen hylkääminen ja palkkaturvan määrän rajoittaminen*

Palkkaturvan tarkoituksen turvaamiseksi sen soveltamiselle on asetettu rajoituksia palkkaturvalain 8 §:ssä väärinkäytösten estämiseksi. Pykälän perusteella palkkaturvaviranomaisella on perustellusta syystä oikeus evätä palkkaturvan maksaminen tai harkita maksun määrää tietyissä tilanteissa.

Oikeus palkkaturvan epäämiseen tai sen määrän rajoittamiseen syntyy pykälän kohdan 1 mukaan tapauksessa, jossa työntekijän saatava perustuu sopimukseen tai järjestelyyn, joka on ilmeisesti tehty palkkaturvan myöntämiseen pyrkien. Kyseisen vilpillisen sopimuksen tai järjestelyn työntekijä voi toteuttaa yksin ilman työnantajan myötävaikutustakin. Tällainen vilpillinen sopimus tulisi kyseeseen silloin, kun voidaan epäillä, että työnantaja ei olisi maksukykyisenä sitoutunut sopimukseen, vaan sen ainoa päämäärä on valtion maksaman palkkaturvan myöntäminen. Sopimuksen voimassaolon suhteen riittää työntekijän ja työnantajan välillä vallitseva yhteisymmärrys, eikä nimenomaista kirjallista sopimusta tarvita kohdan edellytysten täyttymiseen. Sopimustunnusmerkin täyttymiseen soveltuu myös oikeudenkäynnissä vahvistettu sovinto.<sup>155</sup>

Oikeudenkäynnissä vahvistettua ja palkkaturvan myöntämiseen tähtäävää sopimusta käsiteltiin Uudenmaan ELY-keskuksen päätöksessä nro 125/2019, jossa palkkaturvahakemus perustui Helsingin käräjäoikeuden vahvistamaan työsuhteen sovintosopimukseen. Sopimuksessa osapuolet olivat sopineet työsopimuslain 12:2:n mukaisesta työsuhteen päättämisen jälkeen mak-

---

<sup>154</sup> KKO 2012:59, s. 3 – 4.

<sup>155</sup> HE 104/1998 vp, s. 13 – 14.

settavasta korvauksesta, joka määrältään vastasi viiden kuukauden palkkaa. Palkkaturvana haettujen saatavien summa kuitenkin poikkesi sovintosopimuksessa mainitusta määrästä, eikä sovintosopimuksessa määritelty korvaussummien perusteita. Sopimuksen puutteiden vuoksi sen avulla ei voitu todeta työntekijän oikeutta mihinkään työsuhteeseen perustuvaan saatavaan. Myöskin korvauksen maksaminen oli käytännössä ollut mahdotonta, sillä työnantaja oli ollut sopimuksen tekohetkellä varaton ja hänen olisi tullut tietää, ettei kykene suoriutumaan maksusta. Sovintosopimus kokonaisuudessaan viittasi selvästi siihen, että se oli laadittu palkkaturvan myöntämiseen pyrkien, mikä johti hakemuksen hylkäämiseen.<sup>156</sup>

Järjestelyn osalta kohdan 1 edellytys täyttyy silloin, kun toiminnasta ei ole sovittu eikä työnantajan ja työntekijän välillä vallitse yhteisymmärrystä menettelystä. Järjestelyssä työnantaja kuitenkin passiivisesti hyväksyy järjestelyn, jossa pyritään perusteettomasti saatavan hakemiseen palkkaturvajärjestelmän kautta. Nähdäkseni työnantajan passiivisuus täyttää tällöin konkluudenttisen sopimuksen syntymisen, jolloin työnantaja hiljaisesti hyväksyy tapahtuvan menettelyn. Vilpillisen järjestelyn täyttää esimerkiksi vahingonkorvaukseen liittyvä yksipuolinen tuomio tapauksessa, jossa vaatimus palkkaturvan maksamisesta esitetään vasta työnantajan tultua maksukyvyttömäksi pitkän ajanjakson kuluttua perusteen syntymisestä.<sup>157</sup>

Toisena palkkaturvan epäämisen syynä on tilanne, jossa palkkaturvan kautta haettu saatava on ilmeisessä epäsuhteessa siihen, mikä nähdään kohtuullisena suoritettuun työhön ja muihin olosuhteisiin nähden.<sup>158</sup> Ilmeinen epäsuhta etuuden maksamisessa ja sen kohtuullisuuden arviointi ilmenevät myös konkurssisäännön (31/1868) 26 §:ssä. Sen nojalla palkkaa, palkkiota tai muuta siihen rinnastettavaa etuutta ei ole mahdollista määrätä maksettavaksi konkurssipesään sisältyvästä omaisuudesta siltä osin kuin saatava voidaan katsoa olevan ilmeisessä epäsuhteessa siihen, mitä suoritettuun työhön ja muihin olosuhteisiin katsoen voidaan pitää kohtuullisena.<sup>159</sup>

Maksun kohtuuttomuudesta säädetään lisäksi takaisinsaantilaissa. Sen 7 §:n mukaan on mahdollista peräyttää jo maksettu palkka, palkkio tai muu siihen rinnastettava etuus, jos ne ovat kohtuuttomia. Näin ollen palkkaturvalain esitöissä todetaan, että kohtuuttoman etuuden maksaminen ei tule kyseeseen myöskään palkkaturvan osalta. Kohtuuttoman etuuden maksamisen epääminen tulisi sovellettavaksi tapauksessa, jossa velallisyriityksen varallisuuden tilanne on

---

<sup>156</sup> Uudenmaan ELY-keskus nro 125/2019 15.1.2019, s. 3 – 4.

<sup>157</sup> HE 104/1998 vp, s. 14.

<sup>158</sup> *Saarinen* 2011, s. 524.

<sup>159</sup> HE 104/1998 vp, s. 14.

ollut heikko, jolloin yrityksessä määräysvaltaa käyttävien henkilöiden läheiset henkilöt vaativat kohtuuttoman suuria palkkasaatavia palkkaturvan kautta. Ilmeistä epäsuhtaa arvioitaessa huomioidaan henkilön aiempi palkka, työsuhteen kesto aika, työn vaativuustaso ja samasta työstä tietyllä paikkakunnalla tavanomaisesti suoritettava palkka. Säännös tulee pääsääntöisesti sovellettavaksi tapauksessa, jossa on ilmeinen epäsuhta työntekijän työpanoksen ja siitä saadun vastikkeen välillä. Näitä huomioitavia tekijöitä soveltaen esimerkiksi laittomasta irtisanomisesta aiheutuvaa vahingonkorvausta ei voitaisi evätä palkkaturvana.<sup>160</sup>

Palkkaturvan hylkäämistä toisen kohdan mukaisesti käsiteltiin Uudenmaan ELY-keskuksen ratkaisussa nro 2248/2016, jossa haettuna saatavana oli irtisanomisajan korvaus johtajasopimuksen irtisanomisen johdosta. Tapauksessa työnantaja ja työntekijä olivat sopineet erorahasta, joka oli pätevä työ sopimuksen ehtona ja sitoi työnantajaa. ELY-keskuksen perusteluiden mukaan oli kuitenkin poikkeuksellista, että työnantaja velvoitetaan maksamaan irtisanomisajan palkan lisäksi korvausta irtisanomisesta riippumatta irtisanomiseen johtaneista syistä. Palkkaturvajärjestelmän tarkoituksena ei ole kattaa tämänkaltaisia ylimääräisiä korvauksia työsuhteen päättymisestä, varsinkaan, kun erorahan myöntämiselle ei ollut määriteltä tarkempia ehtoja. Tämän vuoksi palkkaturvan myöntäminen katsottiin olevan epätarkoituksenmukaista palkkaturvalain 8 §:n 2 kohdan perusteella ja hakemus näin ollen hylättiin.<sup>161</sup>

Kolmas epäämisedellytys soveltuu silloin, kun työntekijänä hakee palkkaturvan kautta toistuvasti samaan työnantajaan kohdistuvia saatavia. Vanhassa palkkaturvalaissa (649/1973) kyseisen säännös oli tiukempi, sillä silloin hakemus voitiin hylätä, jos hakemuksen perusteena oleva työ oli tehty kolmen vuoden kuluessa edellisestä palkkaturvaa koskevasta päätöksestä. Pykälän nykyinen muotoilu on edelliseen verrattuna melko laaja ja pohdinkin, miten hakemusten toistuvuus on määriteltävissä tarkasti, vai voidaanko toistuvuutta pitää tulkintakysymyksenä. Päädynkin jälkimmäiseen vaihtoehtoon, sillä toistuvuuden määrittely on osittain tilannekohtaista, mikä vaatii palkkaturvaviranomaisen omaa harkintavaltaa hakemuksen hylkäämisessä. Lain esitöissä sovelletaan vielä tulkintalinjaa kolmen vuoden määräajasta, ja sen mukaan hakemusta ei kuitenkaan tulisi hylätä, jos edellisestä hakemuksesta on kulunut yli kolme vuotta. Näin ollen poistunut säännös kolmesta vuodesta on osittain säilynyt ja selventää tulkintaa hakemusten toistuvuudesta. Tulkinnassa tulee ottaa huomioon myös ajanjakso, jolta palkkaturvaa on jo mak-

---

<sup>160</sup> HE 104/1998 vp, s. 9 ja 14.

<sup>161</sup> Uudenmaan ELY-keskus nro 2248/2016 4.7.2016, s. 3.

settu sekä aika, jolta uutta palkkaturvaa vielä haetaan. Kolmannen kohdan edellytysten täytyessä työntekijällä on kuitenkin oikeus ennakkotietoon siitä, rajoitetaanko palkkaturvan määrää vai tullaanko se kokonaan epäämään.<sup>162</sup>

Toistuvuuden lisäksi kolmannessa hylkäämistilanteessa säädetään samaan työnantajaan kohdistuvista saatavista. Palkkaturvalain 8.3:ssa määritellään samaan työnantajaan rinnastuvat toimijat. Sen mukaan samaan työnantajaan rinnastetaan yritys, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella määräysvalta on aikaisemmalla työnantajalla, takaisinsaantilain 3 §:ssä määritellyllä läheisellä henkilöllä taikka näillä molemmilla henkilöillä yhteensä.

Toistuvia palkkaturvahakemuksia käsiteltiin Kaakkois-Suomen työvoima- ja elinkeinokeskuksen ratkaisussa nro 149/2006, jossa hakija oli työskennellyt pitkiä aikoja palkatta. Työnantaja oli laiminlyönyt palkanmaksun 15 kuukauden ajan, jolloin hakijalla oli ollut selvä tietoisuus työnantajan heikosta taloudellisesta tilanteesta. Palkkaturvaa oli haettu jo aiemmin pitkältä aikaväliltä ja myös uusi hakemus kohdistui mittavalle ajanjaksolle. Nämä seikat ja pitkäaikainen palkatta työskentely, tietoisuus työnantajan maksukyvyttömyydestä sekä sopimus palkan korottamisesta osoittivat olosuhteet, joiden perusteella palkkaturvahakemus oli mahdollista hylätä toistuvien hakemusten ja myös 1 kohdan mukaisen järjestelyn vuoksi. Hylkääminen täytti lisäksi lain 4 kohdan tilanteen, sillä työntekijä jatkoi työskentelyä työnantajan heikosta taloudellisesta asemasta huolimatta.<sup>163</sup>

Neljäs mahdollisuus palkkaturvahakemuksen epäämiseen liittyykin tilanteeseen, jossa työntekijä on jatkanut työsuhdettaan sen jälkeen, kun hän on saanut palkanmaksun laiminlyöntiin liittyen tietää työnantajan kyvyttömyydestä palkanmaksun suorittamiseen. Näin ollen työntekijä on omalla vilpillisellä toiminnallaan jatkanut työsuhteesta aiheutuvien saataviensa kerryttämistä. Tulkitsen, että näitä maksukyvyttömyydestä seuraavia saatavia on tulkittava pääsäännön mukaisesti menettelynaikaisina velkoina, jolloin sovellettavaksi tulee yrityssaneerauslain 32 §.

Neljättä hylkäämisedellytystä käsiteltiin Uudenmaan ELY-keskuksen päätöksessä nro 1581/2017, jossa työntekijän työsuhte oli kestänyt kuusi kuukautta, eikä työnantaja ollut suorittanut palkkaa kyseiseltä ajalta. Palkanmaksun laiminlyönti osoitti selvästi työnantajan maksukyvyttömyyden ja hallituksen jäsenenä hakijalla oli ollut mahdollisuus saada tietoja yrityksen taloudellisesta tilanteesta. Palkkaturvaviranomaisen näkemyksen mukaan on hyväksyttävää

---

<sup>162</sup> HE 104/1998 vp, s. 14.

<sup>163</sup> Kaakkois-Suomen työvoima- ja elinkeinokeskus nro 149/2006, 20.7.2006, s. 3.

työskennellä palkatta kolmen kuukauden ajan, mikäli työnantajan maksukyvyttömyys ei ole aiemmin tullut ilmi. Työntekijän pitkäaikainen työskentely ilman palkkaa oli kuitenkin kasvat-  
tanut palkkaturvan soveltamisalaan sisältyvien vastuiden määrää tarpeettomasti, minkä vuoksi  
palkkaturvahakemus hylättiin palkkaturvalain 8.1:n 4 kohdan nojalla.<sup>164</sup>

Palkkaturvan hylkäämisen lisäksi sen määrää voidaan rajoittaa. Rajoittamista säännellään palk-  
katurvalain 8.2:ssa. Pykälän mukaan palkkaturva voidaan perustellusta syystä rajoittaa mää-  
rään, joka vastaa työnantajan vuoden kuluessa ennen palkkaturvahakemuksen jättämistä työn-  
tekijälle maksamia työsuhteesta johtuvia saatavia. Säännös antaa täten alarajan palkkaturvan  
määrälle. Työnantajan maksaessa työntekijälle saatavia usean eri työsuhteen nojalla, tulisi palk-  
katurvan määrässä huomioida kaikki vuoden aikana työntekijälle suoritettut määrät. Aiempaan  
palkkaturvalakiin verrattuna nykyinen laki ei aseta numeerista alarajaa palkkaturvan määrälle.  
<sup>165</sup> Kyseinen säännös onkin mielestäni toimiva, sillä palkkaturvan määrä suhteutetaan 8.2:n mu-  
kaisesti yksittäisen työntekijän vuoden aikana saamiin työsuhteeseen perustuviin saataviin.  
Säännös takaa tällöin tasapuolisuuden jokaisen hakijan kesken.

Palkkaturvan määrää rajoitettiin Kaakkois-Suomen ELY-keskuksen ratkaisussa nro 69/2010,  
jossa hakijan toiminnanjohtajasopimus oli sisältänyt tavanomaisen palkan lisäksi kulukorvauk-  
sia ja provisiota yhteistyösopimuksista. ELY-keskus katsoi, että työntekijän oikeus palkkatur-  
vaan työsuhteen perusteella on suppeampi kuin työntekijän oikeus palkkasaataviinsa työn-  
antajalta. Maksukyvyttömän työnantajan ja hakijan sopimus provisiopohjaisesta ja mahdolli-  
sesti kerran vuodessa maksettavasta palkasta johti ELY-keskuksen tekemään päätökseen palk-  
katurvan rajoittamisesta määrään, jonka työnantaja oli maksanut vuoden kuluessa ennen palk-  
katurvan jättämistä työsuhteeseen perustuvina saatavina. Kuitenkin, koska työnantaja ei ollut  
kuuden kuukauden kestäneen työsuhteen aikana suorittanut työntekijälle palkkaa tehdyn työn  
perusteella, vaan ainoastaan sovittuja kulukorvauksia, palkkaturvana suoritettavaksi määräksi  
ei jäänyt mitään.<sup>166</sup>

---

<sup>164</sup> Uudenmaan ELY-keskus nro 1581/2017, 27.2.2017, s. 2.

<sup>165</sup> HE 104/1998 vp, s. 15.

<sup>166</sup> Kaakkois-Suomen ELY-keskus nro 69/2010, 15.2.2010, s. 2.

### 3.4 Työntajan takaisinmaksuvelvollisuus

Palkkaturvaan liittyvästä takaisinmaksuvelvollisuudesta säädetään palkkaturvalain 16 – 20 §:ssä. Takaisinmaksuvelvollisuuden perustana on 16 §:n mukainen säännös työntekijän saatavan ja sen oikeuksien siirtymisestä valtiolle päätöksen antopäivänä. Tällöin yksittäisen työntekijän velkoja-asema työsuhdesaatavien osalta päättyy, kun valtiosta tulee saatavien velkoja. Tähän saakka velkoja-asema on kuulunut työntekijälle.<sup>167</sup> Nähdäkseni palkkaturvan takaisinmaksu asettaakin näin ollen tarkan rajan työntekijöiden velkoja-aseman soveltamiselle.

Varsinaisesta takaisinmaksuvelvollisuudesta säännellään lain 17 §:ssä. Sen mukaan työnantaja, kommandiittiyhtiön vastuunalainen yhtiömies, avoimen yhtiön yhtiömies taikka muu työntekijän saatavien maksamiseen velvollisen on määrä maksaa valtiolle takaisin palkkaturvana maksetut määrät päätöksen antopäivästä alkaen lisätyllä korkolain (633/1982) 4 §:n mukaisella korolla. Takaisinmaksuvelvollisten joukossa olevalla muulla työntekijän saatavien maksamiseen velvollisella ei tarkoiteta laajentaa palkkaturvalaissa mainittujen maksuvelvollisten piiriä. Lain esitöiden mukaan kyseisellä maininnalla viitataan muuhun lainsäädäntöön ja sen mukaan määräytyvään maksuvelvollisuuteen sekä oikeuskäytännössä sovellettuun vastuun samastamiseen. Avoimeksi jätetty pykälän muotoilu liittyy siihen, että työsuhdesaatavien maksamisesta voi olla velvollinen muukin kuin työntekijän työnantaja. Tällainen tilanne tulee sovellettavaksi työso-  
pimuslain 1:10:n mukaisessa liikkeen luovutuksessa. Liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet työsuhte-etui-  
neen siirtyvät sellaisenaan luovutuksensaajalle. Tällöin merkittävää on luovutushetkellä voi-  
massa olevat työsuhteet, jolloin luovutuksensaajan vastuulle siirtyvät työsuhdesaatavat, vaikka  
niiden peruste on syntynyt ennen liikkeen luovutusta.<sup>168</sup>

Vastuun samastaminen tuli esille tapauksessa KKO 2017:94, jossa oli kyse A Oy:n työvoiman vuokraamisesta ja henkilöstön vastaanottaneen yhtiön B Oy:n konkurssista. Käsiteltäväksi tuli se seikka, oliko A Oy vastuussa samastamisen nojalla B Oy:n työntekijöille palkkaturvana maksetuista saatavista. Palkkaturvalain soveltamisen lähtökohtana on ollut läheisyhtiöiden vastuun samastaminen palkkaturvan takaisinmaksun suhteen. Korkein oikeus totesi tältä osin, että palkkaturvalaki ei sisällä mainintaa samastamisesta, vaan sen soveltaminen kehittynyt oikeuskäytännön kautta.<sup>169</sup>

---

<sup>167</sup> KKO 2004:12, s. 4.

<sup>168</sup> HE 104/1998 vp, s. 17.

<sup>169</sup> KKO 2017:94, s. 4 – 5.

Palkkaturvajärjestelmän takaisinmaksuvelvollisuus kohdistuu ainoastaan valtion varoista maksettuihin ja palkkaturvalain 16 §:n mukaisesti valtion vastuulle siirtyviin lakisääteisiin työsuhdesaataviin. Valtiolle oikeus palkkaturvasaatavaan syntyy työnantajan ollessa maksukyvytön, jolloin mahdollisuus saatavien maksusta työnantajalta ovat heikot. Lähtökohtaisesti saatavat ovat kuitenkin työntekijöiden työsuhdesaatavia heidän ollessa velkoja-asemassa. Takaisinmaksun ja siihen liittyvän samastamisen osalta on mahdollista kohdistaa maksuvelvollisuus siihen tahoon, joka on tosiasiallisesti toiminut työnantajan asemassa taikka, joka on saanut työstä syntyneen hyödyn. Henkilöstön vuokraamisesta huolimatta tapauksessa B Oy:n katsottiin toimineen epäitsenäisesti A Oy:n osana ja myös työntekijöiden työstä syntyneen hyödyn katsottiin tosiasiallisesti tulleen A Oy:n lukuun. Näin ollen Korkein oikeus katsoi, että A Oy oli vastuullinen B Oy:n työntekijöille maksetusta palkkaturvasta vastuun samastamisen kautta.<sup>170</sup>

Korkeimman oikeuden tapauksen KKO 2017:94 perusteluissa viitattiin useissa kohdissa samastamiseen tapauksessa KKO 1996:2, jossa luovutuksensaaja vastasi samastamisen perusteella luovutuksen jälkeen erääntyneistä työsuhdesaatavista, mutta vastuu ei kohdistunut ennen luovutusta koskeviin saataviin. Luovutuksensaaja oli näin ollen vastuussa myös ennen kommandiittiyhtiön konkurssia erääntyneistä palkkaturvan eristä. Saatavien maksun laiminlyönnin seurauksena saatavat oli maksettava palkkaturvan kautta, vaikkakin määräysvalta oli siirtymässä uudelle yhtiölle. Tuomioistuin totesikin tältä osin, että menettely oli tehty palkkaturvajärjestelmän hyväksikäyttöön pyrkien. Näistä saatavista Korkein oikeus katsoi B Oy:n olevan vastuussa, jos ne olivat erääntyneet ennen liikkeen luovutusta. Lopputuloksena tuomioistuin päätyi siihen, että luovutuksensaaja oli yhteisvastuullisesti vastuussa luovuttajan kanssa palkkaturvasaatavista, jotka kohdistuivat ennen liikkeen luovutusta erääntyneisiin työsuhdesaataviin. Yhteisvastuullisuus toteutui konkurssipesän kanssa siltä osin kuin kysymykseen tuli luovuttajan konkurssin aikaiset palkkaturvasaatavat.<sup>171</sup>

Työnantajan takaisinmaksuvelvollisuutta käsiteltiin tapauksessa KKO 2004:12, jossa työnantaja laiminlöi työntekijöiden palkkojen maksun saneerausmenettelyn vuoksi. Selvittäjien mukaan palkkaturvaan perustuva saatava ei sisältynyt saneerausmenettelyyn, vaan sovellettavaksi

---

<sup>170</sup> KKO 2017:94, s. 5 – 6.

<sup>171</sup> KKO 1996:2, s. 6 – 7.

tuli yrityssaneerauslain 18 §:n mukainen poikkeus maksukielloon menettelyn alkamista edeltäneeltä kolmelta kuukaudelta.<sup>172</sup> Nykyisin merkityksellistä on kuitenkin hakemuksen vireilletulon ajankohta.<sup>173</sup> Kyseisen pykälän soveltuessa lain 19 ja 21 §:ien perintä- ja täytäntöönpanokiellot eivät tulisi sovellettavaksi, sillä kiellot kohdistuvat vain saneerausvelkoihin.<sup>174</sup>

Tapauksessa tulkittavaksi tulikin kysymys siitä, onko palkkaturvan takautumissaatava ja sen perusteena olevat yrityssaneerauslain 18 §:n mukaiset työntekijöiden palkat ja työstä aiheutuneet korvaukset maksettava täysimääräisesti vai sisältyvätkö ne saneerausohjelmassa vahvistettuun velkajärjestelyyn. Maksun täysimääräisyyden osalta selvittäjät katsoivat, että kyseinen menettely olisi yrityssaneerauslain 1.2:n vastaista, sillä lain 18 §:ssä palkkaturvaa ei rinnasteta työsuhteeseen perustuviin palkkasaataviin. Korkein oikeus totesi, että palkkaturvalain 16 §:n mukainen oikeuksien siirtyminen Pohjois-Pohjanmaan työ- ja elinkeinokeskukselle ei muuttanut saatavan perustetta, sillä velallisella oli edelleen yhtäläinen oikeus suorittaa saatavat uudelle velkojalle.<sup>175</sup>

Kohdassa 2.4.2 mainitun mukaisesti työpalkkasaatavat nauttivat vanhan etuoikeusasetuksen mukaan etuoikeutta. Kyseistä etuoikeusasemaa ei enää sovelleta palkkaturvajärjestelmän vuoksi, minkä takia Vaasan hovioikeus totesi tapauksessa, että yrityssaneerauslain 18 §:n poikkeuksella ei tarkoiteta muuttaa saneerausvelkojen keskinäistä etusijaa velkajärjestelyssä. Tähän viitaten Korkein oikeus katsoi, että maksukiellon poikkeuksen tarkoitus ei ole saatavien etusijaan vaikuttaminen, vaan 18 – 21 §:ien kielloista poikkeaminen. Tämän vuoksi 18 §:ssä mainittujen palkkasaatavien maksaminen ei ole harkinnanvaraista, vaan pakollinen oikeustoimi. Kyseisen poikkeuksen tarkoitus on saatavien maksaminen täysimääräisesti saneerausmenettelyn alettua. Vaikka palkkasaatavat eivät nauti aiemmin voimassa ollutta etuoikeutta, on niiden maksamisen taustalla ajatus velvoittavuudesta täysimääräiseen suoritukseen.<sup>176</sup>

Palkkaturvajärjestelmä takaa tältä osin työntekijöille kattavan suojan, sillä palkkaturvaviranomaisella ei ole oikeutta kieltäytyä palkkaturvan maksusta palkkasaatavan maksukiellon poikkeuksen johdosta, jos muut palkkaturvan myöntämisen edellytykset täyttyvät. Tämä on perus-

---

<sup>172</sup> KKO 2004:12, s. 3.

<sup>173</sup> Härmäläinen – Malinen – Pirinen – Raitala – Sorri – Strang 2009, s. 162.

<sup>174</sup> KKO 2004:12, s. 3 – 4.

<sup>175</sup> Ibid. s. 4.

<sup>176</sup> Ibid. s. 4.



teltu sillä, että jos velallinen laiminlöisi työntekijöiden palkanmaksun sekä kieltäytyisi velvollisuudestaan takaisinmaksuun palkkaturvan myöntämisen jälkeen johtaen takautumissaatavan joutumisen velkajärjestelyyn, olisi velallisella mahdollisuus soveltaa palkkaturvajärjestelmää rahoituksen lähteenä. Yrityssaneerauslain mukainen maksukiellon poikkeus ja palkkaturvalain mukainen oikeuksien siirtyminen ja velkoja-aseman muuttuminen osoittavat sen, että ensisijaisena tarkoituksena on soveltaa yrityssaneerauslain 18 §:n mukaista poikkeussäännöstä. Tähän sisältyy oletus, että velallinen suorittaa pykälässä mainitut palkkasaatavat, jolloin seurauksena ei ole maksujen laiminlyönti, joka johtaisi velkajärjestelyn tappioihin ja palkkaturvajärjestelmän rasitteeksi. Näitä perusteluja tulkiten Korkein oikeus päätyi tapauksessa siihen, että velallisella ei ole oikeutta kieltäytyä saatavien täysimääräisestä takaisinmaksamisesta vetoamalla yrityssaneerauslain 18 §:n poikkeukseen.<sup>177</sup>

Työntekijän työsuhdesaatavien maksamisesta vastuussa olevan tahon takaisinmaksuvelvollisuus selvitetään palkkaturvapäätöksessä taikka erillisellä päätöksellä takaisinmaksuvelvollisuudesta palkkaturvalain 17 §:n nojalla. Kun maksuvelvollinen taho on selvitetty ja takaisinmaksuvelvollisuus on todettu, on päätös annettava viipymättä osapuolelle tiedoksi pykälän mukaisesti. Palkkaturvalain 17 §:ssä on viittaus hallintolakiin (434/2003, HallintoL), jonka 59 §:n mukaisesti tiedoksianto tapahtuu. Hallintolain tavallisen tiedoksiannon mukaisesti tiedoksianto toimitetaan postitse kirjeellä työnantajalle tai työnantaja-asemassa olevalle. Vastaanottajan voidaan katsoa saaneen tiedoksiannon seitsemäntenä päivänä kirjeen lähetyspäivästä, jollei muuta voida näyttää toteen. Siinä tapauksessa, jos päätöksen tiedoksisaannista alkaa kulua takaisin-saantikanteen nostamisen määräaika, tulee palkkaturvapäätös antaa palkkaturvalain 17 §:n mukaisesti tiedoksi työnantajalle tai vastaavassa asemassa olevalle hallintolain 60 §:n mukaisen todisteellisen tiedoksiannon kautta.

Palkkaturvaan ja sen takaisinmaksuvelvollisuuteen liittyvän päätöksen jälkeen on mahdollista heti laittaa päätös täytäntöön lainvoimaisen tuomion tavoin. Lainvoimainen tuomio on ulosottoaaren (705/2007, UK) 10 §:n ulosottooperusteena.<sup>178</sup> Täten palkkaturvapäätöksen saatava ja sen täytäntöönpanoa koskeva ulosottooperuste syntyvät yhtäaikaaisesti, jolloin saatavan erityinen vanhentumisaika palkkaturvalain 20 §:n mukaisesti kohdistuu ulosottooperusteen jälkeiseen aikaan.<sup>179</sup> Palkkaturvapäätös ei ole kuitenkaan täytäntöönpanokelpoinen, mikäli tuomioistuimella on

---

<sup>177</sup> KKO 2004:12, s. 4 – 5.

<sup>178</sup> Ulosotto 2018, s. 1.

<sup>179</sup> I-SHO 2008:10, s. 3.

palkkaturvalain 18 §:n mukaisesti määrännyt, että päätöstä ei toistaiseksi panna täytäntöön taikka, että täytäntöönpanoa on jatkettava.

Palkkaturvaa koskee erityinen vanhentumisaika palkkaturvalain 20 §:n mukaan. Sen nojalla palkkaturva on perittävä takaisin velkojana olevalle valtiolle 10 vuoden kuluessa siitä vuodesta lukien, kun päätös on annettu. Tämän vuoksi kaikkien samana kalenterivuonna annettujen palkkaturvapäätösten vanhentumisaika alkaa kulua samasta ajankohdasta lähtien.<sup>180</sup> Mikäli 10 vuoden määräaika ei noudateta, on oikeus saatavasta tulevaan maksuun menetetty. Palkkaturvaa koskeva määräaika on poikkeus velan vanhentumisesta annettuun lain (728/2003, vanhentumislaki) 13.2 §:n viiden vuoden määräaikaan. Vanhentumislain esitöissä erityissäännösten osalta todetaan niiden syrjäyttävän vanhentumislain yleissäännöksen.<sup>181</sup> Lain soveltaminen voi tulla kuitenkin kyseeseen vanhentumislain 2 §:n mukaisesti täydentävänä säännöksenä siltä osin kuin palkkaturvalaissa ei ole säädetty toisin.<sup>182</sup>

Laissa määritelty erityinen määräaika ei kuitenkaan estä maksun saantia ulosmitatusta, konkurssiin luovutetusta taikka muun haasteen kohteena olevista varoista, mikäli saatavan perinnän mahdollistamiseksi on suoritettu ulosmittaus tai, jos saatavaa on konkurssissa taikka muun julkisen haasteen perusteella valvottu 10 vuoden määräajan kuluessa. Lisäksi on mahdollista periä saatavaa yrityssaneerauksessa 10 vuoden määräajan jälkeenkin, jos tuomioistuimen päätöksellä saneerausmenettely on päättynyt ennen saatavan vanhentumista.<sup>183</sup> Saneerausmenettelyn maksuohjelman rautessa, vanhentumisaika katkeaa tuomioistuimen antaessa päätöksensä maksuohjelman raukeamisesta. Tällöin vanhentumis- ja kanneajat alkavat uudelleen.<sup>184</sup>

Palkkaturvapäätöksen täytäntöönpanokelpoisuutta ja saatavan vanhentumista käsiteltiin Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa I-SHO 2008:10, jossa oli kyse palkkaturvapäätöksen vanhentumista ja velan vanhentumisen katkaisemista vanhentumislain 13 §:n viiden vuoden määräajassa. Palkkaturvalain 20 §:n mukaisesti päätöksen täytäntöönpanokelpoisuus on poikkeuksellisesti 10 vuotta. Ennen lain voimaantuloa vuonna 1998 annettujen palkkaturvapäätösten osalta saatavat vanhentuvat viimeistään vuoden 2008 lopussa palkkaturvalain 34 §:n mukai-

---

<sup>180</sup> HE 104/1998 vp, s. 18.

<sup>181</sup> HE 187/2002 vp, s. 6.

<sup>182</sup> I-SHO 2008:10, s. 3.

<sup>183</sup> HE 104/1998 vp, s. 18.

<sup>184</sup> Lindström 2011, s. 192.

sesti. Hovioikeuden mukaan vanhentumislain maininta erityissäännöksen etusijasta ja palkkaturvalain mukainen poikkeuksellinen vanhentumisaika osoittavat sen, ettei vanhentumislain 13 §:n viiden vuoden vanhentumisaika tule sovellettavaksi siten, että saatavan vanhentuminen tulisi katkaista viiden vuoden määräajan mukaisesti, jolloin palkkaturvalaki määrittäisi ainoastaan saatavan lopullisen vanhentumisen. Näin ollen hovioikeus totesi, ettei vanhentumislain 13.2 §:ia ole tarkoitettu soveltuvaksi palkkaturvalain voimaantulon jälkeisiin palkkaturvasaataviin.<sup>185</sup>

Palkkaturvapäätöksen riitauttamista käsittelen myös seuraavassa muutoksenhakua koskevassa osiossa, jossa työntekijälle muodostuu mahdollisuus korjaaviin toimenpiteisiin työnantajaansa ja valtiota vastaan.

### 3.5 Muutoksenhaku

Palkkaturvan muutoksenhausta säännellään palkkaturvalain 6 luvussa. Työntekijällä on oikeus nostaa kanne palkkaturvan hylkäämisen perusteella joko työnantajaa tai valtiota vastaan. Mahdollisuutta valtion haastamiseen on pidetty tarpeellisena palkkaturvan väärinkäytösten estämiseksi. Erityisesti tilanteessa, jossa työnantajalle ei synny henkilökohtaista vastuuta, työnantaja on usein välinpitämätön työntekijän esittämien väittämien oikeellisuuden suhteen. Valtion osallisuus vastaajana korostuu edellä mainitussa tilanteessa, sillä työnantajan passiivisuuden vuoksi palkkaturvana haettu aiheeton saatava tulisi vahvistetuksi käräjäoikeuden tuomiolla. Tuomion nojalla valtio onkin velvollinen suorittamaan haetut saatavat palkkaturvana, jos palkkaturvalain 2 luvussa säädetyt edellytykset täyttyvät.<sup>186</sup>

Palkkaturvan riitautustilanteessa työntekijän tulee nostaa kanne oikeutensa säilyttääkseen työnantajaansa vastaan käräjäoikeudessa palkkaturvalain 21 §:n mukaisesti. Tämä koskee tilannetta, jossa palkkasaatava on hylätty sillä perusteella, että työnantaja on riitauttanut palkkaturvasaatavan eikä palkkaturvaviranomaisen eli ELY-keskuksen ei ole ollut mahdollista selvittää saatavan perustetta ja määrää. Oikeudenkäynnin jälkeen työntekijän on tehtävä kuitenkin uusi hakemus kolmen kuukauden kuluttua siitä, kun tuomio on lainvoimaistunut.<sup>187</sup>

---

<sup>185</sup> I-SHO 2008:10, s. 3 – 4.

<sup>186</sup> HE 104/1998 vp, s. 6.

<sup>187</sup> Koskinen – Kairinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen 2018, s. 481.

Kanteen nostamisen jälkeen on tuomioistuimen annettava haaste, haastehakemus ja siihen liittyvät asiakirjat ja vastaukset valtiolle tiedoksi. Tämän jälkeen valtiolla on tarpeen vaatiessa mahdollisuus tuomioistuimen asettamassa määräajassa ilmoittautua oikeudenkäynnin vastaajaksi. Pykälän 21 § ensisijaisena vastaajana on kuitenkin työnantaja. Jos valtio nimetään oikeudenkäynnin vastaajaksi, tuomioistuin voi vahvistustuomiolla velvoittaa valtion suorittamaan enintään ne saatavat, jotka työnantaja on velvollinen suoritustuomiolla työntekijälle maksamaan. Muilta osin valtion asema oikeudenkäynnin vastaajana ei poikkea työnantajan asemasta. Valtion ollessa vastaajana voidaan saatavat vahvistaa työnantajan osuutta pienemmäksi. Mahdollista ei kuitenkaan ole vahvistaa valtion saatavamäärää suuremmaksi kuin mitä työnantaja on velvollinen suorittamaan.<sup>188</sup> Kyseisen pykälän tarkoituksena on vähentää viranomaisen osallistumista työntekijän ja työnantajan välillä käytävään oikeudenkäyntiin, sillä palkkaturvalaki ei aseta velvoitetta palkkaturvaviranomaiselle osallistua oikeudenkäynteihin, jossa käsitellään ainoastaan työntekijän ja työnantajan välistä riitaa, eikä valtiolla ole intressiä asian ratkaisemisen suhteenkaan.<sup>189</sup>

Palkkaturvalain 21.4 koskee tilannetta, jossa työnantajaa ei ole ollut mahdollista todeta palkkaturvamenettelyssä maksukyvyttömäksi, mutta työnantaja on silti kiistänyt palkkaturvasaatavan, eikä sen perustetta ja määrää ole kyetty selvittämään. Tämän seurauksena palkkaturvaa koskeva hakemus on hylättävä työnantajan menettelyn johdosta riitaisena. Työntekijälle varataan kuitenkin mahdollisuus nostaa kanne käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan, jotta saatavien oikeellisuus saataisiin selvitettyä. Kanteen hylkäämiseen ei johda vielä se, että työnantajan toteaminen maksukyvyttömäksi ei ole onnistunut, eikä sillä ole palkkaturvan muutoksenhaun kannalta merkitystä. Kyseinen pykälän mahdollistaa työntekijän työsuhtesaatavien maksamisen palkkaturvan kautta, vaikka työnantaja osoittautuisikin myöhemmin maksukyvyttömäksi.<sup>190</sup> Työntekijän oikeus saataviensa suorittamiseen palkkaturvan välityksellä säilyy tuolloin hänen voittaessaan oikeudenkäynnin ja työnantajan osoittautuessa maksukyvyttömäksi.<sup>191</sup>

Tilanteessa, jossa työnantaja ei ole kiistänyt palkkaturvan kautta haettua saatavaa, mutta hakemus on hylätty saatavan selvittämättömyyden tai perusteettomuuden vuoksi, on työntekijän nostettava palkkaturvalain 22 §:n nojalla vahvistuskanne käräjäoikeudessa saatavan perusteesta

---

<sup>188</sup> HE 104/1998 vp, s. 18.

<sup>189</sup> Ibid. s. 10.

<sup>190</sup> HE 104/1998 vp, s. 10.

<sup>191</sup> Ibid. s. 18.

ja määrästä, jotta hänen oikeutensa säilyisivät. Vahvistuskanteen luonteen vuoksi tuomioistuinten on mahdollista vahvistaa ainoastaan vaaditun saatavan peruste ja määrä.<sup>192</sup>

Palkkaturvan vahvistuskannetta käsiteltiin ratkaisussa KKO 2008:87, jossa palkkaturvahakemus oli hylätty sen vuoksi, että palkkaturvasaatavan ei katsottu perustuvan työntekijän työsopimukseen. Työsopimuksen soveltamattomuus perusteltiin sillä, ettei työntekijä työskennellyt työsopimuslain 1:1:n mukaisesti työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Perusteluissa viitattiin työsuhteen tunnusmerkkien soveltumisen osalta tapauksen KKO 1997:38 vahvistuskanteeseen, jossa tuomioistuin päätyi siihen, että työntekijän saama vastike oli työnteon johdosta maksettua palkkaa, jolloin myös palkkaturvan katsottiin soveltuvan.<sup>193</sup> Ratkaisussa KKO 2008:87 käsiteltiin kuitenkin myös sitä, voiko yleinen alioikeus käsitellä valtiota vastaan nostetun kanteen palkkaturvalain 22 §:n mukaisesti.<sup>194</sup>

Ratkaisun perusteluissa epäselvyyttä tuotti pykälän sanamuoto ja käsitys siitä, mitä saatavan hylkääminen selvittämättömänä tai perusteettomana merkitsee. Perusteettomuuden käsitteen yhteydessä pohdittiin, onko sen merkitys sovellettavissa silloin, kun työntekijän ei katsota olevan työsuhteessa. Tapauksen ratkaisemiseksi tuomioistuin tutki vanhan palkkaturvalain (649/1973) muutoksenhaun säännöksiä. Aiemman palkkaturvalain mukaan hylätystä palkkaturvapäätöksestä valittaminen onnistui vain työnantajaa vastaan. Valtiota vastaan nostettava kanne mahdollistui palkkaturvalain (403/1984) muutoksen hallintovalituksella, jossa työntekijän oli nostettava kanne valtiota vastaan, jos saatavan määrää tai perustetta ei saatu selvitettyä eikä työnantaja ollut kiistänyt haettavaa saatavaa taikka, mikäli saatava ei nauttinut etuoikeutta. Palkkasaatava ei lain esitöiden mukaan saanut etuoikeusasetuksen 4.1:n mukaista etusijaa, jos hakija ei ollut voimassaolevassa työsuhteessa.<sup>195</sup> Palkkasaatavien etuoikeuden poistamisella oli vaikutus myös palkkaturvalain muutoksenhakuun, sillä haettavan saatavan pohjautuminen työsuhteeseen ja sitä kautta sovellettua etuoikeusasemaa ei enää käsitelty tuomioistuimessa konkurssimenettelyn yhteydessä. Etuoikeuden poistumisen seurauksena saatavien perustuminen työsuhteeseen on palkkaturvalain soveltamisen perusedellytys, joka tulee ratkaista vanhan lain mukaisesti hallinnollisen muutoksenhaun kautta.<sup>196</sup>

---

<sup>192</sup> HE 104/1998 vp, s. 18 – 19.

<sup>193</sup> KKO 1997:38, s. 4.

<sup>194</sup> KKO 2008:87, s. 1 ja 3.

<sup>195</sup> HE 67/1984 vp, s. 6.

<sup>196</sup> HE 303/1994 vp, s. 3.

Korkein oikeus päätyi ratkaisussaan siihen, että hakijan palkkaturvan kautta hakemaa saatavaa ei hylätty perusteettomuuden vuoksi palkkaturvalain 22 §:n mukaisesti, vaan hylkäämisen taustalla on edellytys voimassaolevasta työsuhteesta, mikä ei hakijan tapauksessa täytynyt. Kuten aiemmista palkkaturvalain esitöistä ilmenee, palkkaturvan muodollisten edellytysten selvittämisestä tulee hakea muutosta hallintovalituksen kautta palkkaturvalain 26 §:n nojalla. Sen mukaisesti palkkaturvapäätökseen, jolla haettu saatava on hylätty tai jätetty tutkimatta muilla kuin 21 ja 22 §:ssä esitetyillä perusteilla, on työntekijän mahdollista hakea päätökseen muutosta työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnalta kirjallisella valituksella, minkä jälkeen valitus toimitetaan ELY-keskukselle 30 päivän kuluessa siitä, kun päätös on saatu tiedoksi.<sup>197</sup>

Palkkaturvaa koskeva muutoksenhakukanne on jätettävä palkkaturvalain 23 §:n mukaan kuudessa kuukaudessa siihen tuomioistuimeen, jossa työnantaja olisi velvollinen vastaamaan työpalkkasaatavaa koskevassa asiassa. Jos säädettyä määräaikaa ei noudateta, saatavaa ei ole enää mahdollista maksaa palkkaturvajärjestelmän kautta. Lain esitöiden mukaan säädettyä kuuden kuukauden määräaikaa voidaan pitää riittävänä, sillä kanteen vireilletulo tapahtuu jo silloin, kun haastehakemus toimitetaan yleiseen alioikeuteen.<sup>198</sup>

Jos saneerausmenettely on epäonnistunut ja yritys on asetettu taikka asetetaan konkurssiin kanteen vireillepanoajan kuluessa, palkkaturvalain 21 ja 22 §:ssä tarkoitettujen kanteiden nostaminen ei ole kuitenkaan mahdollista.<sup>199</sup> Tällöin saatavien riittäisyys ratkaistaan konkurssimenettelyn yhteydessä. Tässä tapauksessa velkojien tulee valvoa saataviaan ja valvonnan riitautustilanteessa työntekijöiden työsuhtesaatavien oikeellisuutta käsitellään konkurssimenettelystä erillisessä oikeudenkäynnissä. Jos valvontaa ei riitauteta, työntekijöiden saatavat maksetaan konkurssiin luovutetuista varoista. Konkurssin peruuntuessa tai rautetessa, kanteen nostamisen määräaika määräytyy konkurssin päättymisen ajankohdasta palkkaturvalain 24 §:n nojalla. Tuomion kohteena olevia saatavia ei makseta viran puolesta palkkaturvana, vaan maksu edellyttää työntekijän uutta palkkaturvahakemusta kolmen kuukauden kuluessa tuomion lainvoimaiseksi tulosta. Uuden hakemuksen myöntämisen edellytyksenä kuitenkin on, että palkkaturvan yleiset myöntämisvaatimukset täyttyvät.<sup>200</sup>

---

<sup>197</sup> KKO 2008:87, s. 3 – 5.

<sup>198</sup> HE 104/1998 vp, s. 19.

<sup>199</sup> Ibid. s. 19.

<sup>200</sup> Kröger – Siitonen 2011, s. 441 – 442.

Palkkaturvan antaman suojan lisäksi työntekijöiden asemaa voidaan suojata kansainvälisten säännösten avulla. Tarkastelenkin seuraavaksi työntekijöiden velkoja-aseman kansainvälistä ulottuvuutta maksukyvyttömyyslainsäädännön harmonisointia koskevan direktiiviehdotuksen kautta.

## **4 DIREKTIIVIEHDOTUS YRITYSTEN VARHAISEN VARHEEN SANEERAUKSESTA**

### *4.1 Lähtökohta*

Yrityssaneerauslain voimaantulosta on helmikuussa 2019 kulunut 26 vuotta.<sup>201</sup> Yrityssaneerauksen soveltaminen ja ajatus yritystoiminnan pelastamisesta on saanut kansainvälisesti suosiota kolmen vuosikymmenen ajan konkurssin vaihtoehtoisena menettelynä.<sup>202</sup> Lain valmistelun lähtökohtana olikin 1990 -luvun laman vuoksi korostaa konkurssin rinnalle luotavaa menettelyä, jossa yritys olisi mahdollista saneerata suunnitelmallisesti ja jatkaa elinkelpoisten yritysten toimintaa, ilman niiden joutumista konkurssiin. Tämä saneerausmenettelyn peruslähtökohta toimii vieläkin, sillä menettelyn avulla yritystoiminta voidaan saada jatkumaan.<sup>203</sup>

Kansainvälisesti finanssikriisin ja sen taloudellisten vaikutusten torjumiseksi on usein tehty muutoksia yrityssaneerausta ja myös työoikeudellisia säännöksiä koskevaan lainsäädäntöön, tämän johtaessa kuitenkin osittain puutteellisiin säännöksiin. Erityisesti Kreikassa, Portugalissa, Ranskassa ja Isossa-Britanniassa on huomioitu työoikeuden ja taloudellisten muutosten yhteys lainsäädännön tasolla. Siitä huolimatta, että tehdyt lainsäädännölliset muutokset ovat olleet pysyviä, niiden seurauksena työoikeuden suojeleva päämäärä on heikentynyt ja työntekijät ovat joutuneet epävakampaan asemaan kuin missä he olivat ennen finanssikriisiä.<sup>204</sup>

Myös kansallisessa yrityssaneerauksessa esiintyy ongelmia, jotka vaikuttavat menettelyn onnistumiseen. Saneerausmenettelyn epäonnistuminen johtuu järjestelyyn liian myöhään hakeutumisesta, hakemusten puutteellisuudesta, menettelyn pitkästä kestoista sekä saneerausohjelman väärästä painopisteestä.<sup>205</sup> Konkurssiasiamiehen vuonna 2014 tekemän selvityksen mukaan il-

---

<sup>201</sup> Konkurssiasiamies 8.2.2018, s. 1.

<sup>202</sup> Xie 2016, s. vi.

<sup>203</sup> Konkurssiasiamies 8.2.2018, s. 1.

<sup>204</sup> Gant – Kastrinou 2017, s. 177 – 180.

menikin, että yrityssaneeraukseen haettaessa vireillä oli jo konkurssihakemus yli puolessa selvityksen tapauksista.<sup>206</sup> Kansallisesti ongelmaan on pyritty vaikuttamaan yrityssaneerauksen yksinkertaistamiseen nopeutetulla saneerausmenettelyllä.<sup>207</sup>

Euroopan laajuisesti saneerausmenettelyn oikea-aikaiseen ohjautumiseen on luotu uusia näkökulmia Euroopan komission 22.11.2016 antamalla ehdotuksella Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi ennaltaehkäiseviin uudelleenjärjestelyihin liittyvistä tekijöistä, velallisen uudesta mahdollisuudesta ja toimenpiteistä maksukyvyttömyysjärjestelyjen tehostamiseksi (KOM (2016) 723 lopullinen, jäljempänä direktiiviehdotus).<sup>208</sup> Eurooppaoikeuden kasvanut merkitys liittyy Suomen jäsenyyteen Euroopan unionissa, jolloin Suomen on tunnustettava unionin oikeusjärjestyksen ensisijainen asema. Unionissa tähdätäänkin kansainvälisen maksukyvyttömyyssäännösten harmonisointiin annetulla direktiiviehdotuksella ja harmonisointi antaa aiheen olettaa jatkossa myös kansallisen maksukyvyttömyyden harmonisointia.<sup>209</sup> Harmonisoinnin tausta-ajatuksena on ollut jäsenvaltioiden toisistaan poikkeava oikeus itse määritellä insolvenssimenettelyyn soveltuva lainsäädäntö ja sen menettelysäännökset, mikä on osaltaan aiheuttanut oikeudellisen epäselvyyden Euroopan unionin tasolla.<sup>210</sup> Tämän vuoksi insolvenssilainsäädännön harmonisointi ja prosessin tehokas kulku ovatkin olleet jo pidemmän aikaa Euroopan unionin tavoitteena.<sup>211</sup> Kaiken kaikkiaan unionin tasoinen harmonisointi tähtää lainsäädännöllisen minimitason asettamiseen, jotta vähimmäissuojan takaavat säännökset olisivat kaikissa jäsenvaltioissa yhteneväiset.<sup>212</sup>

Komissio antoi vuonna 2012 tiedonannon uudesta eurooppalaisesta toimintamallista yritystoiminnan heikkenemiseen ja maksukyvyttömyyteen (KOM (2012) 742 lopullinen), jota uudella direktiiviehdotuksella on tarkoitus muuntaa. Tiedonannon pääsisältö käsitteli velalliselle yrittäjälle annettavaa uutta mahdollisuutta ja siinä tuotiin esille kansallisen maksukyvyttömyyslainsäädännön merkitys yritysten jatkamismahdollisuuksille. Komissio antoi myös vuonna 2014 suosituksen (C(2014) 1500 lopullinen), joka koski saneerausmenettelyä ja velallisen vapauttamista veloistaan.<sup>213</sup> Sen soveltaminen oli kuitenkin heikkoa, sillä kyseessä oli ainoastaan

---

<sup>206</sup> Konkurssiasiamies 8.2.2018, s. 1.

<sup>207</sup> Ibid. s. 1.

<sup>208</sup> Oikeusministeriö 2017, s. 2.

<sup>209</sup> Koulou – Lindfors 2017, s. 77 – 79.

<sup>210</sup> Mevoracht 2017, s. 2.

<sup>211</sup> Norton Rose Fulbright 2016, s. 1.

<sup>212</sup> Gant 2016, s. 3.

<sup>213</sup> U 13/2017 vp, s. 1.



suosituksen tasoinen julkaisu, jolla ei ollut velvoittavaa vaikutusta jäsenvaltioille.<sup>214</sup> Komission arvion mukaan suosituksen ennakoitua vaikutukset jäsenvaltioiden samansuuntaisista muutoksista eivät toteutuneetkaan, sillä osassa jäsenvaltioista suositus täytäntöönpantiin vain osittain.<sup>215</sup> Täytäntöönpanon vähäisyys näkyi esimerkiksi Iso-Britanniassa, Ranskassa, Saksassa ja Italiassa, jotka eivät toimineet lainkaan suosituksen mukaisesti.<sup>216</sup>

Menettelysäännösten poikkeavuus ilmenee erityisesti niissä jäsenvaltioissa, joissa yrityksessä toimitettava uudelleenjärjestely on mahdollista vasta silloin, kun yritys on maksukyvytön.<sup>217</sup> Maksukyvyttömyyden määritelmä saattaakin jäsenvaltioiden omien säännösten mukaisesti vaihdella. Esimerkiksi Tšekissä velallista pidetään maksukyvyttömänä vasta, kun velkojen maksun laiminlyönnistä on kulunut yli kolme kuukautta. Romaniassa vastaava tarkastelu-aika on 60 päivää. Osassa jäsenvaltioista taas insolvenssiprosessin onnistumiseksi velkojen pitää pystyä näyttämään, että heillä on vähimmäismäärä saatavia velalliselta, minkä seurauksena pienvelkojilla ei ole oikeutta osallistua prosessiin.<sup>218</sup> Osa jäsenvaltioista on ottanut käyttöönsä myös suosituksesta poikkeavia ennaltaehkäiseviä uudelleenjärjestelymenettelyjä. Nämä tekijät olivat vaikuttamassa komission päätökseen yhdenmukaistaa maksukyvyttömyyslainsäädäntöä.<sup>219</sup> Uuden direktiiviehdotuksen mukainen maksukyvyttömyyslainsäädännön harmonisointi mainitaan myös pääomamarkkinaunionin luomista koskevan toimintasuunnitelman (KOM (2015) 468 lopullinen) yhteydessä.<sup>220</sup>

Direktiiviehdotuksen tarkoituksena on uudelleenjärjestellä velkoja ennaltaehkäisevästi yritys-saneerauksen kautta ja antaa yrittäjille uusi mahdollisuus poistamalla heidän henkilökohtainen velkavastuunsa yksityishenkilön velkajärjestelyn avulla. Käsittelen direktiiviehdotusta yritys-saneerauksen näkökulmasta ja siihen sisältyvistä toimenpiteistä. Saneerausmenettelyn onnistumisen ensisijainen toimenpide on yritysten saneeraaminen varhaisessa vaiheessa sisältäen muut vähimmäisehdot menettelyllisistä kysymyksistä.<sup>221</sup>

---

<sup>214</sup> Eidenmüller 2017, s. 275.

<sup>215</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 9.

<sup>216</sup> Eidenmüller 2017, s. 275.

<sup>217</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 9.

<sup>218</sup> Brown – Keay – McCormack 2017, s. 190.

<sup>219</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 9.

<sup>220</sup> U 13/2017 vp, s. 1.

<sup>221</sup> Oikeusministeriö 2017, s. 1.

Komission arvion mukaan lainsäädännön harmonisoinnilla on mahdollista vähentää esteitä rahat ylittävissä investoinneissa, edistää yrityssaneerauslain 1 §:n mukaista yritystoiminnan elvyttämistä ja liiketoiminnan elinkelpoisuuden edistämistä sekä parantaa velkojen takaisinmaksun tasoa.<sup>222</sup> Mikäli velallisilla on mahdollisuus varhaiseen saneerausmenettelyyn hakeutumiseen, myös velkojen kanssa käytävät neuvottelut helpottuvat, mikä edesauttaa ehdotuksen tavoitteiden toteutumista.<sup>223</sup> Direktiiviehdotuksella katsotaankin olevan vaikutusta kansalliseen yrityssaneerausta koskevaan sääntelyyn, mikä tehostaa edellä mainittujen päämäärien täyttymistä.<sup>224</sup>

Valtioneuvoston näkemys on samansuuntainen komission ehdotuksen kanssa ja sen mukaan tärkeää on, että kaikissa jäsenvaltioissa maksukyvyttömyysmenettelyt toimivat tehokkaalla tavalla mahdollistaen yritystoiminnan elvyttämisen ja korkean velkojen takaisinperintätason. Suomen tulee kuitenkin tavoitella neuvotteluissa sitä, että direktiivin säännökset ovat yhteensopivia kansallisen yrityssaneerauslain kanssa, eivätkä heikennä kansallista maksukyvyttömyysjärjestelmää. Direktiivissä tulisi myös huomioida tasavertaisesti yritysten saneerausmahdollisuudet ja velkojen oikeudet, eikä direktiivin tulisi poiketa Suomen yrityssaneerauslain ja prosessilainsäädännön pakottavista pääperiaatteista.<sup>225</sup> Ehdotuksessaan komissio onkin pyrkinyt luomaan tasapainon velallisten ja velkojen etujen kesken ja säätämään suojaavista toimenpiteistä, jotta osapuolten oikeuksiin ei kohdistuisi mahdollisia kielteisiä vaikutuksia.<sup>226</sup>

Näiden seikkojen lisäksi kansallisen yrityssaneeraus- ja yhtiöoikeuden rajan arviointiin tulisi jättää riittävästi tulkinta- ja soveltamisvaraa.<sup>227</sup> Mahdollisen yrityssaneerauslain muutoksen vuoksi ehdotus saattaisi tuoda ratkaisun työntekijävelkojen asemaan ja työsuhdesaatavien tarvittavaan etusijaan, jota nykyisessä yrityssaneerauslaissa ei ole. Tarkastelen seuraavissa alaluvuissa näitä seikkoja ja sitä, tuottaako direktiiviehdotus velkoja-asemassa oleville työntekijöille heille kuuluvan tarpeellisen suojan.

---

<sup>222</sup> Oikeusministeriö 2017, s. 3.

<sup>223</sup> *Costea* 2018, s. 2.

<sup>224</sup> Oikeusministeriö 2017, s. 3.

<sup>225</sup> U 13/2017 vp, s. 5.

<sup>226</sup> KOM (2016) 723, s. 7.

<sup>227</sup> U 13/2017 vp, s. 5.

## 4.2 Työntekijöiden suojeleminen

Työntekijöiden suojeleminen on nähty osana yrityssaneerauksen tehokkuutta ja onnistumista. Työntekijöiden aseman suojaamista tuetaan direktiiviehdotuksen asianmukaisen ja oikea-aikaisen tiedottamisen sekä työntekijöiden kuulemisen tavoitteella. Työntekijöiden suojeleminen on avainasemassa erityisesti, jos insolvenssilakien säännökset eivät kohdistu tasapuolisesti työntekijöihin ja heidän palkkasaataviinsa verrattuna muihin velkoja-asemassa oleviin osapuoliin. Lakien harmonisoinnilla pyritäänkin laajentamaan säännösten soveltuvuutta, jotta työntekijät saisivat suojellun aseman.<sup>228</sup> Sosiaalioikeuden alaisilla direktiiveillä ja niiden implementoinnilla turvataan vähimmäissuoja työntekijöille heidän työnantajansa maksukyvyttömyyden aikana, mutta niillä ei kuitenkaan kyetä estämään maksukyvyttömyyden negatiivisia vaikutuksia työllisyyteen, jotka ovat seuranneet Euroopan unionin tasoisesta talouskriisistä.<sup>229</sup>

Sosiaalioikeuden lainsäädännöllä voidaan toisaalta katsoa olevan vaikutusta insolvenssioikeuden käytännön soveltamiseen, sillä menettelyn toimenpiteiden kohteena ovat työntekijät ja laajemmin tulkittuna koko heidän yhteisönsä. Työntekijöille asetettu suoja vaihtelee kuitenkin jäsenvaltioittain riippuen erilaisista kansallisista ja suojelun tärkeyden poikkeavista näkemyksistä. Insolvenssioikeuden tehokkuuden tavoitetta tulkiten unionin säännökset työntekijöiden suojelusta kannustavatkin mahdollisesti yhteneväiseen pyrkimykseen rajat ylittävän insolvenssimenettelyn kehittämisestä Euroopan unionin tasolla.<sup>230</sup>

Kansallisesti implementoidut työntekijöiden suojeleminen koskevat direktiivit 2002/14/EY ja 2008/94/EY tukevat työntekijöiden tarkasteluosa-aluetta ja ne on hyväksytty sellaisenaan myös direktiiviehdotuksessa.<sup>231</sup> Direktiiviehdotuksella ei ole näin ollen vaikutusta direktiiveissä säädettyihin oikeuksiin. Kyseisten oikeuksien lisäksi ehdotuksessa lisätään työntekijöiden oikeuksia kuulemisen ja vaikuttamismahdollisuuksien suhteen, sillä ehdotuksen mukaan työntekijöillä olisi oikeus äänestää saneeraussuunnitelmasta ja työntekijät voitaisiin taten jakaa omaksi velkojaryhmäkseen.<sup>232</sup> Käsittelen tätä mahdollisuutta tarkemmin alaluvussa 4.3.

Voimassaolevat direktiivit ovat olleet osana säännösten yksinkertaistamisen pyrkimystä. Yksinkertaistamiseen pyrkimisessä huolestuttavaa on kuitenkin muutosten vaikutus työntekijöihin

---

<sup>228</sup> European Trade Union Confederation ETUC 2017, s. 3.

<sup>229</sup> *Gant* 2016, s. 5.

<sup>230</sup> *Gant* 2014, s. 50.

<sup>231</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 11.

<sup>232</sup> *Ibid.* s. 12.

ja heidän oikeuksiinsa, mikäli työoikeudellisten perussäännösten soveltuvuutta lasketaan. Tiedottamista koskevan direktiivin 2002/14/EY kohdalla tavoiteltiin vuonna 2008 direktiivin harmonisointia yksinkertaistamiseen pyrkivän ohjelman yhteydessä. Harmonisointia suunniteltaessa pohdittiin direktiivien 98/59/EY, 2001/23/EY ja 2002/14/EY selkiyttämistä jäsenvaltioiden heikon yhdenmukaisen soveltamisen vuoksi.<sup>233</sup> Direktiivin 2002/14/EY implementoinnin voidaan kuitenkin yleisesti ottaen katsoa epäonnistuneen, sillä sen soveltaminen vaihtelee kansallisesti.<sup>234</sup> Yleisesti ottaen oikeus tiedottamiseen ja kuulemiseen ei ole automaattista ja näiden oikeuksien toteutumista on usein rajoitettu tietyillä työntekijöihin kohdistuvilla kynnyksillä. Jäsenvaltioilla oikeuksien soveltamisen kynnys vaihtelee vaadittavan 5 – 150 työntekijän määrän välillä. Joissain jäsenvaltioissa tiedonsaannissa on este, mikä johtuu ainoastaan tarkasti määritellyistä kynnyksistä ja niiden täyttymisen edellytyksistä. Soveltamisen puutteena on lisäksi seikka, että moni jäsenvaltioista tulkitsee direktiiviä sen vähimmäisedellytysten kautta kokonaisvaltaisen tulkinnan sijasta.<sup>235</sup>

Direktiivillä on kuitenkin ollut enemmän vaikutusta jäsenvaltioihin kuin ensimmäisellä työntekijöiden tiedottamista koskevalla direktiivillä.<sup>236</sup> Direktiivi tulikin unionin tasolla voimaan tarkoituksenmukaiseen aikaan, sillä se mahdollisti työntekijöiden oikeuden kansallisesti suojata työpaikkojaan tehokkaan tiedottamisen ja kuulemisen kautta. Direktiivi on välttämätön ja joissain jäsenvaltioissa jopa ainoa mahdollisuus työntekijöiden tiedottamiseen ja kuulemiseen, minkä vuoksi sen soveltaminen täyttää lainsäädännöllisen aukon ja viitoittaa tietä sosiaalioikeuden lakien harmonisoinnille Euroopassa. Työntekijöiden edustuksen luominen Euroopan tasolla onkin merkittävä tekijä työsuhteen määrittelyssä ja sillä on pääasiallinen merkitys valtioihin, joissa soveltaminen ei ole ollut pakottavaa, kuten Isoon-Britanniaan, Irlantiin ja Maltaan. Direktiivi muuttaa myös työoikeuden alaa niissä unionin jäsenvaltioissa, joissa työntekijöiden edustaminen suoritetaan ammattiliittojen tai valittujen edustajien kautta.<sup>237</sup>

Direktiivin 2002/14/EY kohdassa 6 mainitaan, että unionin ja jäsenvaltioiden tasolla on olemassa perusedellytykset työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksien tukemiselle, mutta niiden soveltamista on aiemmin osittain laiminlyöty. Vaikuttamismahdollisuuksien olemassaolo ja niihin vaikuttaminen ovat mielestäni työntekijöiden suojelemisen perusedellytys. Kuuleminen

---

<sup>233</sup> Schömann 2011, s. 245 – 247.

<sup>234</sup> Schömann 2011, s. 245 – 247 ja Schömann 2006, s. 103.

<sup>235</sup> Schömann 2006, s. 104 – 105.

<sup>236</sup> Schömann 2011, s. 245 – 247.

<sup>237</sup> Schömann 2006, s. 103 – 104.

täyttää lisäksi Suomen perustuslaissa mainitun ja insolvenssioikeudessa omana periaatteenaan olevan kontradiktorisen periaatteen. Vastapuolen kuuleminen oikeudenmukaistaa menettelyä ja parantaa tehtävien päätösten laatua. Haittapuolena on kuitenkin menettelyn ajoittainen hidastuminen kuulemisesta johtuen. Kuulemisen ristiriitaisuuden vuoksi laissa onkin usein nimenomaiset säännökset asianosaisten kuulemisesta.<sup>238</sup>

Direktiivin samaisen kohdan mukaan yhteisön ja kansallisella tasolla tulee olla oikeudelliset puitteet työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksien takaamiseksi yrityksissä ja erityisesti heitä koskevassa päätöksenteossa. Näistä puitteista huolimatta on ollut mahdollista tehdä työntekijöihin kohdistuvia päätöksiä ilman heihin kohdistuvaa tiedottamista ja kuulemista. Tämän vuoksi kohdassa 8 huomioidaan tiedottamisen ja kuulemisen tarpeen edistäminen erityisesti niissä tilanteissa, joissa yrityksen työpaikat saattavat olla uhattuina. Direktiivi koskee pääasiassa yhteistoimintaneuvotteluihin ja työsuhteen päättämiseen sisältyvää kuulemista, mutta direktiiviehdotuksen mukaisesti kyseinen direktiivi sisältyy esitykseen, jolloin työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksia ja tiedottamista voidaan nähdäkseni laajasti tulkiten soveltaa myös direktiiviehdotuksen maksukyvyttömyystilanteeseen. Vaikuttamismahdollisuuksien soveltaminen tukee myös työntekijäryhmän mahdollista äänestysoikeutta. Saneerausmenettelyn aikana työntekijöiden työpaikat ovat lisäksi mielestäni jatkuvassa uhan alaisuudessa, sillä työsopimuslain 7:7:ssä annetaan mahdollisuus lyhennettyyn kahden kuukauden irtisanomisaikaan yrityssaneeraustilanteessa, vaikkakin työsopimuslaissa muutoin säädetty tai sopimuksella sovittu irtisanomisaika olisi pidempi.<sup>239</sup>

Tämän vuoksi tiedottaminen ja kuuleminen korostuvat koko saneerausmenettelyn aikana, sillä työntekijöiden moninainen asema on irtisanomisten ja palkkaturvalain soveltumisen kautta muutostilassa. Direktiivi asettaa kuulemiselle ja tiedottamiselle vähimmäisvaatimukset ja tarkempi sääntely tapahtuu kansallisella tasolla artiklan 1 mukaisesti. Jäsenvaltioiden tehtävänä onkin kohdan 4 mukaisesti määritellä direktiivin mukaiset yksityiskohtaiset säännöt siten, että direktiivi ei rajoita työntekijöille olevien suotuisampien säännösten soveltamista. Työntekijöiden oikeus tiedonsaantiin ja oikeudesta tulla kuulluksi toteutuu myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artiklan mukaan ja direktiiviehdotus lisää oikeuksien myönteistä vaikutusta,

---

<sup>238</sup> *Koulu – Lindfors* 2017, s. 50 – 51.

<sup>239</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012, s. 431.

sillä se ei aseta rajoituksia voimassa olevaan unionin lainsäädäntöön, mikä tukee direktiivin 2002/14/EY soveltamista.<sup>240</sup>

Kansallisen lainsäädännön tasolla työsopimuslaissa on säännöksiä työntekijöiden kuulemisesta ja tiedottamisesta, mutta ne ovat direktiivin tavoin yhteydessä työsuhteen päättämismenettelyyn. Ennen työsopimuksen irtisanomista, olipa syynä kollektiiviset perusteet tai saneerausmenettely, on työntekijälle selvennettävä irtisanomisen syyt ja vaihtoehdot. Vaadittava selvitys voidaan kohdistaa työntekijöiden edustajalle, jos menettely kohdistuu useaan työntekijään, taikka työntekijöille yhteisesti työsopimuslain 9:3.2:n nojalla. Selvitys tulee toimittaa niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Tarkkaa ajankohtaa tiedottamiselle ei voida kuitenkaan laissa määritellä, sillä sitä koskevat tilanteet ovat moninaisia. Selvityksen antaminen ei rinnastu kuitenkaan neuvotteluvollisuuteen, kuten laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007, YTL, yhteistoimintalaki) säännellään.<sup>241</sup>

Yhteistoimintalaki velvoittaa useissa kohdissa tiedottamaan työntekijöille yhteistoimintaneuvottelun aikana tehtävistä muutoksista. Lain 36 §:ssä velvoitetaan työnantajaa antamaan ajankohtaisia tietoja yhteistoimintaneuvotteluja varten. Yhteistoimintalain 26 § kokoaa hyvin tiedottamisen osa-alueet, sillä sen nojalla työnantajan on tiedotettava yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellystä asiasta neuvotteluissa tehdyn yksimielisen päätöksen tai muutoin tehdyn päätöksen sisällöstä ja voimaantuloajankohdasta asian laajuudesta riippuen asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille taikka niille työntekijöille, joita tehty päätös koskee. Yhteistoimintaneuvottelujen soveltamisessa onkin merkittävää, että yrityksen henkilöstölle tiedotetaan neuvottelujen tulokset. Tiedotuksen kohderyhmän laajuuteen vaikuttavat kuitenkin käsitellyn asian laatu ja sen sisältö. Avoimuuden ollessa menettelyn keskeisenä tavoitteena, sisältävät yhteistoimintaneuvottelut osittain kysymyksiä, joita ei voida silti saattaa kaikkien työntekijöiden tietoon.<sup>242</sup> Tämän vuoksi yhteistoimintalain 57 §:ssä on säännelty yrityksen työntekijää ja myös henkilöstöryhmän edustajaa koskevasta salassapitovelvollisuudesta. Salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluvia tietoja voidaan saada juuri työnantajan tiedottamisen yhteydessä.<sup>243</sup> Nähdäkseni edellä mainitut tiedottamiseen liittyvät tekijät voidaan laajentaa sisältymään direktiiviehdotukseen työntekijöiden suojelun kautta, sillä direktiivin 2002/14/EY mukaisesti tarkempi sääntely tapahtuu kansallisella tasolla.

---

<sup>240</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 21 – 22.

<sup>241</sup> Koskinen – Kairinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen 2018, s. 1378 – 1379.

<sup>242</sup> HE 254/2006 vp, s. 53 – 54.

<sup>243</sup> Koskinen – Kairinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen 2018, s. 1525 ja 1529.

Yrityssaneerauslaissa ei anneta suoranaista suojaa työntekijöille heihin kohdistuvan tiedottamisen tai kuulemisen kautta, mutta työntekijöiden rinnastuessa tavanomaiseen velkoja-asemaan, on laissa vähäisiä säännöksiä velkoihin kohdistuvasta kuulemisesta. Maininnat velkojen kuulemisesta kohdistuvat 17 – 21 §:ien kieltoihin ja lain 22 §:ssä säädetään, että näiden pykälien väliaikaisesti voimassaolevat kiellot voidaan antaa velallista tai velkoja kuulematta, jos asian kiireellisyys sitä vaatii. Kiireellisyys soveltuu esimerkiksi tapauksessa, jossa kieltoa koskeva toimenpide on pikaisesti odotettavissa.<sup>244</sup> Muutoin lain esitöissä ei määritellä kuulemismenettelyä, mutta mielestäni pykälän ensisijaisena tavoitteena on velallisen ja velkojen kuuleminen, joka rajautuu pois vain kiireellisessä tilanteessa.

Velkojen kuuleminen esiintyy toisaalta yrityssaneerailain 70 §:ssä, jossa tuomioistuimen on annettava velallisen hakemus tiedoksi saataviensa suuruuden johdosta pidettävälle merkittävälle velkojille. Pykälä kohdistuu myös muihin velkoihin, jos tuomioistuin katsoo näiden velkojen tiedoksisaannin tarpeelliseksi. Kaikille tiedoksisaanneille velkojille on varattava määräpäivään mennessä mahdollisuus antaa kirjallinen lausuma hakemuksesta. Jos velkojan tai todennäköisen velkojan hakemuksen perusteella on tarpeellista, tuomioistuin voi varata ennen saneerausmenettelyn aloittamista muille velallisen selvityksessä mainituille velkojille tai suurimmille velkojille tilaisuuden antaa yhtäläinen kirjallinen lausuma määräpäivään mennessä. Tämä on perusteltua asian ollessa merkityksellinen ja myös selvittäjän valinnan näkökulmasta on haki-javelkojan ohella usein tarpeen kuulla muitakin velkojia.<sup>245</sup>

Yrityssaneerailain velkojen kuuleminen noudattaa nähdäkseni osittain yhteistoimintalakia, sillä myös yrityssaneerauslaissa kuuleminen kohdistuu niihin ryhmiin, joita tehdyt toimenpiteet koskevat. Yrityssaneerailain 72 §:ssä saneerausohjelman tuomioistuimelle toimittamisen jälkeen osallisille on varattava tilaisuus antaa asiasta kirjallinen lausuma taikka kutsuttava kuultavaksi istuntoon. Usein istuntokäsittelyn toimittaminen on kuitenkin tarkoituksenmukaista.<sup>246</sup>

Kansallisen yrityssaneerailain lisäksi työntekijöihin kohdistuvista vaikutuksista on säännelty direktiivissä 2008/94/EY, joka sääntelee työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyysmenettelyssä ja kyseisen direktiivin on katsottu sisältyvän direktiiviehdotukseen työntekijöiden suojelun osiossa. Direktiivin soveltamisen osalta Euroopan unionin tuomioistuin on

---

<sup>244</sup> HE 182/1992 vp, s. 77.

<sup>245</sup> Ibid. s. 103.

<sup>246</sup> HE 182/1992 vp, s. 104.

todennut, etteivät jäsenvaltiot voi määritellä työntekijän käsitettä siten, että se olisi omiaan heikentämään direktiivin sosiaalista ulottuvuutta.<sup>247</sup> Näin ollen työntekijöiden kokonaisvaltaisen suojan tavoittelu pohjautuu suojeltavan kohteen käsitteenmäärittelylle.

Direktiivin kohdan 3 mukaan tasapainoisen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen varmistamiseksi yhteisössä on annettava säännöksiä työntekijöiden suojasta työnantajan maksukyvyttömyyden aikana sekä heidän vähimmäissuojastaan työsuhdesaatavien suhteen. Saatavien maksun turvaamiseksi jäsenvaltioiden tuleekin kohdan mukaan perustaa palkkaturvajärjestelmä, joka antaa vaaditun turvan maksamatta olevista työntekijöiden saatavista. Edellisessä luvussa käsitelty kansallinen palkkaturvalaki turvaa työntekijöiden työsuhdesaatavat Suomessa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa.

Neljännessä kohdassa tarkennetaan palkkaturvajärjestelmän vaatimusta. Kohdan mukaan työntekijöiden yhdenvertaisen suojan varmistamiseksi maksukyvyttömyysmenettelyssä jäsenvaltioiden on tarkennettava lainsäädännössään maksukyvyttömyyden käsitteen määritelmäksi muu-kin kuin konkurssimenettely. Kyseinen vaatimus tukee hyvin näkemystäni yrityssaneerauksen soveltumisesta palkkaturvalain piiriin sekä palkkaturvalain 6 §:n laajaa määrittelyä työnantajan maksukyvyttömyyden käsitteestä, jonka mukaan työnantaja on maksukyvytön, jos se on muissa 6 §:ään verrattavissa tapauksissa palkkaturvaviranomaisen selvästi todettavissa. Direktiivin mukaan palkkaturvajärjestelmän maksuvelvoitteen määrittelyn suhteen jäsenvaltioiden on säädettävä, että työnantajan maksukyvyttömyys voi johtaa erilaisiin maksukyvyttömyysmenettelyihin, mikä ilmenee myös palkkaturvalain laajasta maksukyvyttömyyden määritelmästä, sallien myös yrityssaneerauksen soveltumisen niiden saatavien osalta, jotka ovat syntyneet ennen maksuohjelman vahvistamista.<sup>248</sup>

Palkkaturvajärjestelmän kansallisen soveltamisen yhteydessä tulee esille direktiivin tulkinnan laajuus. EU-tuomioistuimen ennakkoratkaisussa 18.4.2013 C-247/12 Mustafa v. Orfey – Kardzhali EOOD käsiteltiin palkkaturvan soveltumista saneerausmenettelyn alkamisen jälkeen syntyneisiin saataviin. Kyseinen tapaus koski Bulgarian lainsäädäntöä, jossa turvaa saavat ainoastaan ne saatavat, jotka ovat syntyneet ennen tuomion merkitsemistä kaupparekisteriin. Tuomioistuin päätyi siihen, että direktiivin 2008/94/EY tulkinnassa tulee huomioida, ettei direktiivi

---

<sup>247</sup> *Guibboni* 2018, s. 232.

<sup>248</sup> HE 104/1998 vp, s. 13.



asetta velvoittavuutta jäsenvaltioille säätää palkkasaatavien turvaa maksukyvyttömyysmenettelyn jokaisessa eri vaiheessa. On lisäksi mahdollista kansallisesti implementoida direktiivi siten, että palkkaturva soveltuu ainoastaan niihin saataviin, jotka ovat syntyneet ennen saneerausmenettelyä koskevan tuomion merkitsemistä kaupparekisteriin, vaikkakaan tuomiolla ei ole yritystoiminnan lopettavaa vaikutusta.<sup>249</sup>

Kansallisten sovellusten lisäksi myös direktiiviehdotuksessa huomioidaan jäsenvaltioiden palkkaturvajärjestelmä. Ehdotuksessa otetaan erityisesti kantaa siihen, että palkkaturvajärjestelmän tulisi soveltua myös uudelleenjärjestelymenettelyihin. Ehdotus ei kuitenkaan velvoita tätä soveltuvuutta, vaan pikemminkin kannustaa laajentamaan palkkaturvajärjestelmän soveltamisalaa, mikäli se on jäsenvaltioissa vielä suppea. Direktiiviehdotus pyrkiikin siihen, että jokaisessa jäsenvaltiossa otettaisiin käyttöön ennaltaehkäiseviä toimintamalleja, joiden avulla maksukyvyttömyys olisi vältettävissä. Mikäli uudelleenjärjestelytoimet eivät tuota tulosta, vaan maksukyvyttömyys todetaan kansallisen lainsäädännön nojalla, tulee direktiivi 2008/94 ja sen säännökset palkkaturvasta sovellettavaksi.<sup>250</sup>

Ongelmallista direktiiviehdotuksesta palkkaturvan osalta on työntekijöiden saatavien erottelun puute suhteessa muiden velkojien saataviin. Saatavia käsitellään muiden vaatimusten osana, minkä vuoksi European Trade Union Confederation (ETUC) on vaatinut, että ehdotuksessa on huomioitava kaikki työntekijöitä koskevat osa-alueet, jotta heidän palkkasaataviensa maksu täysimääräisesti ja ilman viivästystä olisi turvattu. Tämän vuoksi työntekijöiden olisikin säilytettävä heidän etuoikeutettu velkoja-asemansa. Työntekijöiden aseman ensisijaisuutta pitäisikin ETUC:n näkemyksen mukaan näin ollen selkiyttää direktiiviehdotuksessa.<sup>251</sup>

Työntekijöiden palkkasaatavat saavat palkkaturvaa koskevien säännösten ohella tietynlaista suojaa ehdotuksen 17 artiklassa. Sen mukaan jäsenvaltioiden tulee varmistaa, että liiketoimia, jotka tehdään uudelleenjärjestelysuunnitelmaan liittyvien neuvottelujen edistämiseksi taikka, joilla on läheinen liityntä kyseisiin neuvotteluihin, ei ilmoiteta pätemättömiksi, moitteenvaraisiksi taikka täytäntöönpanokelvottomiksi liiketoimina, jotka vahingoittavat velkoja myöhemmissä maksukyvyttömyysmenettelyissä. Kyseinen säännös ei sovellu, mikäli liiketoimet on

---

<sup>249</sup> Edilex.fi 2013, s. 1 – 3.

<sup>250</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 12.

<sup>251</sup> European Trade Union Confederation ETUC 2017, s. 3.

tehty petoksellisesti tai vilpillisessä mielessä. Suojattaviin liiketoimiin sisältyvät artiklan mukaan työntekijöiden suojan näkökulmasta erityisen merkityksellinen työntekijöille jo suoritetusta työstä kuuluva palkkojen maksaminen.<sup>252</sup>

Direktiiviehdotuksen nojalla maksamatta oleviin, direktiivissä 2008/94/EY määriteltyihin palkkasaataviin, olisi sovellettava poikkeuksellisesti periaatetta täytäntöönpanokanteiden keskeyttämisestä. Tämä soveltaminen johtaisi siihen lopputulokseen, että työntekijöiden oikeudesta täytäntöönpanna maksamatta olevat palkkasaatavat luovuttaisiin väliaikaisesti, eikä merkitystä olisi sillä, ovatko saatavat syntyneet ennen kuin keskeytys myönnettiin vai vasta myöntämisen jälkeen. Poikkeuksellinen täytäntöönpanokanteiden keskeyttäminen olisi mahdollista ehdotuksen 6 ja 7 artiklan nojalla vain niiden saatavien osalta, joiden maksamisen jäsenvaltiot ovat turvanneet toisenlaisin keinoin.<sup>253</sup> Tätä kohtaa tulkiten saatavien maksu taataan Suomen lainsäädännössä palkkaturvalain soveltamisella. Muilla tavoin taatun saatavien maksun suojan tulee kuitenkin olla ehdotuksen 6 artiklan mukaan vähintään samalla tasolla kuin direktiivin 2008/94/EY mukaan täytäntöönpannussa kansallisessa lainsäädännössä todetaan, mikä tukee palkkaturvalain soveltuvuutta.<sup>254</sup>

Jos jäsenvaltiolla ei ole mahdollisuutta turvata saatavien maksua muilla keinoin, täytäntöönpanokanteen keskeyttäminen ei ole mahdollista. Täytäntöönpanokanteiden keskeyttämisen ajan velallisella ei ole velvollisuutta aloittaa toisenlaista maksukyvyttömyysmenettelyä, erityisesti konkurssimenettely poisrajaten, eikä kyseisillä menettelyillä uhkaaminen tulisi kysymykseen, jotta liiketoiminnan jatkaminen oli mahdollista. Keskeytyksen kesto on artiklan 6 mukaan rajoitettava kuitenkin neljään kuukauteen.<sup>255</sup> Jos jäsenvaltiot ovat turvanneet palkkasaatavien maksun, on niiden myös varmistettava, että täytäntöönpanokanteet voidaan keskeyttää kaikkien eri velkojaryhmien osalta, mukaan luettuna vakuusvelkojat ja etuoikeutetussa asemassa olevat velkojat. Keskeytyksen luonne voi olla yleinen kohdistuessa kaikkiin velkoihin taikka rajoitettu, jolloin keskeytys kohdistuu ainoastaan yhteen tai useampaan velkojaan. Kansallisen lainsäädännön tehtävänä on määrittää tämä tarkemmin artiklan 6 perusteella. Ehdotuksen mukaan, jos kansallinen lainsäädäntö rajaa palkkaturvajärjestelmän vastuun ulottuvuutta sen keston taikka palkkasaatavien määrän osalta, työntekijöillä on oikeus hakea näiden järjestelmän ulkopuolelle

---

<sup>252</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 51.

<sup>253</sup> Ibid. s. 12.

<sup>254</sup> Ibid. s. 44.

<sup>255</sup> Ibid. s. 23 ja 44.

rajautuvien saatavien täytäntöönpanoa työnantajaa vastaan täytäntöönpanokanteiden keskeyttämisen aikana.<sup>256</sup>

Jäsenvaltioiden tulee lisäksi huomioida, ettei keskeytys vaikuta epäoikeudenmukaisesti tiettyyn velkojaan tai velkojaryhmään. Jos kyseinen vaikutus ilmenee, lainkäyttö- tai hallintoviranomaisen voi olla myöntämättä oikeutta täytäntöönpanokanteen keskeyttämiseen taikka lopettaa jo myönnetyn kanteen keskeyttämisen epäoikeudenmukaisen kohtelun kokeneen velkojan tai velkojaryhmän pyynnöstä. Keskeytyksellä on epäoikeudenmukainen vaikutus velkojaan tai velkojaryhmään siinä tapauksessa, mikäli näiden velkojien vaatimukset olisivat selvästi huonommassa asemassa kuin silloin, jos keskeyttämistä ei myönnettäisi, taikka jos velkojan asema olisi epäedullisempi kuin muun vastaavassa tilanteessa olevan velkojan. Vaikka viranomaiset olisivat myöntäneet täytäntöönpanokanteiden keskeyttämisen, olisi velkojilla oltava ehdotuksen mukaan oikeus riittauttaa se. Jos keskeytys ei ole enää tarpeellista uudelleenjärjestelysuunnitelman hyväksymismenettelyn tukemiseksi, keskeytys voidaan lopettaa, mikäli kansallisessa lainsäädännössä säännelty velkojien enemmistön tuki puuttuu menettelyn hyväksymisestä.<sup>257</sup>

Työntekijöiden vaikuttamismahdollisuutta ja kokonaisvaltaista suojaa lisätään erityisesti direktiiviehdotuksen tuoman äänestysoikeuden myötä, joka on yhteydessä heidän velkoja-asemaansa. Tätä seikkaa ja työntekijöiden yleistä velkoja-asemaa ehdotuksen valossa käsitellen seuraavassa alaluvussa 4.3.

### 4.3 *Työntekijät velkojana*

Kansallinen lainsäädäntö sääntelee seikkaperäisesti uudelleenjärjestelyä ja maksukyvyttömyyttä ja näillä seikoilla on vahva liityntä muihin oikeudenaloihin. Lähtökohtaisesti kaikkien velkojien asema ja heidän saatavansa onkin turvattava kaikissa tilanteissa, myös maksukyvyttömyyden aikana.<sup>258</sup> Työntekijöiden velkoja-asemasta on Suomen kansallisessa lainsäädännössä melko vähän säännöksiä etuoikeusasetuksen poistamisen vuoksi, eikä laissa tehdä eroa työntekijöiden velkoja-asemasta muihin velkojiin verrattuna. Työntekijöiden huomioiminen näkyy palkkaturvajärjestelmän ja työsopimuslain mukaisen irtisanomissäännösten soveltamisessa, mutta varsinaista velkoja-asemaa kansallinen lainsäädäntö ei huomioi. Direktiiviehdotus

---

<sup>256</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 36.

<sup>257</sup> Ibid. s. 31 – 32 ja 44 – 45.

<sup>258</sup> Työeläkevaikuttajat TELA ry 22.12.2016, s. 1.

pyrkiikin luomaan vähimmäisedellytykset uudelleenjärjestelyn ja maksukyvyttömyyden kysymyksissä, jotta jäsenvaltioiden vähimmäissäännökset olisivat yhdenmukaiset. Jäsenvaltioilla on kuitenkin mahdollisuus tiukentaa kansallisella tasolla direktiivin säännöksiä. Työntekijöiden velkoja-aseman näkökulmasta direktiiviehdotus antaa merkittävän uudistuksen, sillä ehdotuksen nojalla jäsenvaltiot voivat kohentaa työntekijöiden asemaa ja kuulemista uudelleenjärjestelysuunnitelman hyväksymisessä edellyttämällä, että työntekijöitä käsitellään eri ryhmässä kuin muita velkojia. Jakoa omaan velkojaryhmään tukee erityisesti se, että työntekijöillä on erilaisia etuja muihin velkoihin verrattuna, jolloin heitä olisi tarkoituksenmukaista käsitellä omassa ryhmässään.<sup>259</sup>

Työntekijöiden oikeudet kuulemisesta ja tiedottamisesta direktiivin 2002/14/EY pohjalta laajenevat direktiiviehdotuksessa sen tuoman äänestysoikeuden mukaisesti. Ehdotuksen mukaan ne velkojat, joihin uudelleenjärjestelysuunnitelmalla on vaikutusta, saavat äänestää suunnitelman hyväksymisestä. Äänestysoikeus on rajattu pois niiltä, joihin suunnitelmalla ei ole vaikutusta. Äänestyksen toteutustapa suoritetaan virallisella äänestysmenettelyllä taikka kuulemalla asianosaisia, joista enemmistön tehtävänä on suunnitelman hyväksyminen. Jos äänestys suoritetaan kuulemisen kautta, on niiden osapuolten, jotka eivät ole olleet hyväksymässä suunnitelmaa, annettava tilaisuus liittyä uudelleenjärjestelysuunnitelmaan.<sup>260</sup> Direktiiviehdotuksen 9 artiklassa säännellään uudelleenjärjestelysuunnitelman hyväksymisestä ja siinä tarkennetaan suunnitelman vaikutusalueen soveltumista velkojen saataviin ja etuihin, mikä oikeuttaa äänestämään suunnitelman hyväksymisestä.<sup>261</sup> Vaikkakin direktiiviehdotuksessa mainitaan, ettei ehdotuksella puututa velkojen etuoikeusjärjestykseen, on ehdotuksessa kohtia, jotka vaikuttavat etuoikeuskysymyksiin. Konkurssiasiamiehen näkemyksen mukaan onkin tärkeää, ettei velkojen yhdenvertaisuutta loukata, vaan yhdenvertaisuutta koskevat säännökset toteutetaan kansallisen lainsäädännön mukaisesti.<sup>262</sup> Pohdinkin, merkitseekö konkurssiasiamiehen lausunto myöhemmin käsiteltävää ehdottoman etuoikeuden säännöstöä.

Direktiiviehdotuksen mukaan velkojen yhdenvertaisuuden pitäisi toteutua ryhmäjaon suhteen, sillä velkojen jakaminen eri ryhmiin tehdään sen vuoksi, että voitaisiin varmistaa heidän oikeuksien olevan olennaisilta osin samanlaisia ja kohtelun yhdenmukaista. Muodostusperusta

---

<sup>259</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 18 ja 24.

<sup>260</sup> Ibid. s. 32.

<sup>261</sup> Ibid. s. 47.

<sup>262</sup> Konkurssiasiamies 30.12.2016, s. 2.

pohjautuu kansallisen lainsäädännön säännöksiin. Direktiiviehdotuksen 9 artiklan mukaan ryhmät on muodostettava siten, että ryhmän saatavat ja edut ovat sisäisesti samankaltaisia, jotta ryhmän jäsenet muodostavat yhtenäisen ryhmän, jonka jäsenillä on yhtenevät edut.<sup>263</sup>

Useissa jäsenvaltioissa ei kansallisesti säännellä velkojaryhmistä koskien konkurssimenettelyä. Tällöin pääsääntöisesti velkojat äänestävät yhdessä. Yrityssaneerauksen osalta jäsenvaltioissa sovelletaan ohjelman äänestyksen kohdalla velkojaryhmien jakoa. Esimerkiksi Italiassa velkojat jaetaan saneerausmenettelyssä neljään eri ryhmään. Ryhmät muodostuvat etuoikeutetuista, vakuudellisista ja vakuudettomista sekä toissijaisessa asemassa olevista velkojista. Näitä ryhmiä koskevat erilaiset oikeudet. Italian lainsäädännössä on kuitenkin myös mahdollista saneerausohjelman ehdotuksessa jakaa velkojat ryhmiin heidän esittämien vaatimustensa perusteella. Ryhmät muodostuvat tällöinkin usein vakuudellisista ja vakuudettomista velkojista.<sup>264</sup>

Myös Suomen yrityssaneerauslain 51 §:ssä säännellään velkojien jakamisesta ryhmiin siinä tapauksessa, että saneerausohjelmaa ei voida hyväksyä kaikkien tunnettujen velkojien suostumuksella 50 §:n mukaisesti. Lain 51 §:n mukaisesti ryhmäjako jakautuu seuraavien ryhmien kesken: ensimmäisen ryhmän muodostavat vakuusvelkojat, toisen yrityskiinnitysvelkojat ja kolmannen muut kuin vakuusvelkojat, joiden saatavat voidaan periä ilman tuomiota tai päätöstä kuten laissa verojen ja maksujen täytäntöönpanosta (706/2007) säädetään. Viimeisen ryhmän muodostavat velkojat, jotka ovat velkojien maksunsaantijärjestyksessä annetun lain 6 §:n mukaisesti viimesijaisia suorituksensaajia.

Suomen kansallinen lainsäädäntö täyttää näin ollen direktiiviehdotuksen vaatimuksen siitä, että vakuudelliset ja vakuudettomat velkojat ovat omissa ryhmissään. Ehdotuksen mukaan kansallisessa lainsäädännössä on mahdollista säännellä myös siitä, että vakuudellisten saatavien jako voidaan suorittaa vakuuksien arvon nojalla vakuudellisiin ja vakuudettomiin luokkiin.<sup>265</sup> Yrityssaneerauslain nojalla vakuusvelkojien jako tapahtuu vakuusoikeuden tyypin mukaisesti, eli jakautumisen perusteena on tarkastelu omistusvakuuden ja panttioikeuden suhteen. Oman ryhmänsä muodostavat myös kohdan 3 mukaisesti niin sanotut tavalliset eli vakuutta vailla olevat velkojat, joiden saatavat eivät ole kuitenkaan viimesijaisia.<sup>266</sup> Aiemmin käsitellyn mukaisesti katson työntekijöiden sisältyvän tähän kolmanteen ryhmään muiden vakuudettomien velkojien

---

<sup>263</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 32 ja 47.

<sup>264</sup> *Brown – Keay – McCormack* 2017, s. 197.

<sup>265</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 32.

<sup>266</sup> HE 182/1992 vp, s. 51.

kanssa. Minkäänlaista erityisasemaa yrityssaneerauslaki ei kuitenkaan takaa työntekijöille heidän velkojaryhmänsä perusteella.

Direktiiviehdotuksen nojalla kansallinen lainsäädäntö voi vahvistaa säännöt ryhmämuodostuksen tukemiseksi tilanteessa, jossa siitä olisi hyötyä velkojille heidän heikomman asemansa vuoksi.<sup>267</sup> Työntekijät luetaankin tähän heikompaan osapuoleen, mille työlainsäädännön pakottavat säännökset perustuvat.<sup>268</sup> Näin ollen ehdotus takaa työntekijöille kansallista lainsäädäntöä laajemman suojan ryhmämuodostustilanteessa. Direktiiviehdotus toteaa, että kansallisessa lainsäädännössä tulee kaikesta huolimatta varmistaa, että ryhmämuodostuksessa tärkeiden seikkojen, esimerkiksi osapuolten sidossuhteessa olevien saatavien käsittely suoritetaan asianmukaisella toiminnalla ja menettelyssä on oltava säännöt, jotka soveltuvat ehdollisiin ja riittäisiin saataviin. Ryhmämuodostuksen tarkoituksenmukaisuuden varmistamiseksi lainkäyttö- tai hallintoviranomaisen tehtävänä on tutkia menettely toimitettaessa uudelleenjärjestelysuunnitelma vahvistettavaksi. Jäsenvaltioille jää kuitenkin mahdollisuus viranomaisen oikeuteen tutkia ryhmien muodostaminen jo varhaisemmassa vaiheessa, mikäli uudelleenjärjestelysuunnitelman esittäjä pyytää suunnitelman vahvistamista etukäteen.<sup>269</sup>

Ryhmämuodostuksen jälkeen kansallisen lainsäädännön tulee määritellä äänestyksessä sovellettava enemmistö, jotta eri ryhmien vähemmistöllä ei ole mahdollisuutta estää hyväksymästä sellaista suunnitelmaa, joka ei epäoikeudenmukaisesti heikennä velkojien oikeuksia. Direktiivin pääperiaatteena oleva yritysten varhaisen vaiheen saneeraus vaatii enemmistösääntöjen määrittelyä, jotka sitovat velkoja erimielisyystilanteessa. Jotta enemmistön muodostuminen olisi suhteutettavissa heidän osuuteensa yrityksessä, on kansallisessa lainsäädännössä määriteltävän enemmistön perusteena oltava tiettyyn ryhmään kuuluvan velkojan vaatimusten etujen arvo.<sup>270</sup> Vaatimusten arvo onkin Ranskassa ja Slovakiassa huomioitu velkojien äänestysäänneissä. Yleisesti ottaen, mikäli velkojien äänestys päättyisi tasapeliin, on tuomioistuimella ratkaiseva rooli päätöksenteossa esimerkiksi Kroatian lainsäädännön mukaisesti.<sup>271</sup>

---

<sup>267</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 32.

<sup>268</sup> HE 157/2000 vp, s. 46.

<sup>269</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 32.

<sup>270</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 33.

<sup>271</sup> *Brown – Keay – McCormack* 2017, s. 200.

Menettelysäännösten vaihdellessa jäsenvaltioittain, voidaan äänestysmenettelyä tarkastella kuitenkin kolmen erilaisen soveltamisvaihtoehdon kautta. Ensinnäkin äänestyksessä voidaan painottaa joko velkojen lukumäärää taikka heidän saataviensa arvoa. Toisaalta päätöstä ei voida tehdä, ellei päätöstä ole kannattanut velkojen enemmistö ja heidän saataviensa arvon on muodostettava yli puolet äänestykseen osallistuneiden velkojen saatavista. Tämä sääntö pätee esimerkiksi Itävallassa ja Luxemburgissa. Toiseksi voidaan vaatia, että saatavien arvon enemmistön on muodostuttava niistä velkoista, jotka äänestävät ohjelmaehdotuksen puolesta. Näin menetellään Norjan lainsäädännössä. Kolmanneksi vaatimuksena voi olla, että ohjelmaehdotusta kannattaneiden velkojen lukumäärän on muodostettava enemmistö. Suurimmassa osassa jäsenvaltioista sovelletaan toista vaihtoehtoa, eli painotetaan saatavien arvon huomioimista.<sup>272</sup>

Jäsenvaltioiden välillä voi olla lisäksi erilaisia tulkintavaihtoehtoja enemmistön muodostumisen suhteen. Tavanomaisesti sovelletaan yksinkertaista enemmistöä, mutta myös määräenemmistöä voidaan vaatia. Tällöin enemmistön pitää täyttää 66,66 taikka 75 prosentin osuus. Kahden kolmasosan enemmistövaatimus toteutuu esimerkiksi Latvian lainsäädännössä. Ruotsissa taas ehdotuksen hyväksymisen edellytyksenä on kolme viidesosan enemmistön kannatus saatavien yhteenlasketusta määrästä. Enemmistösääntöjen vaihtelevuus ilmenee myös kansallisesti yrityssaneerausta ja konkurssia koskevien säännösten välillä.<sup>273</sup>

Yrityssaneerauslain 52 §:n mukaan enemmistö ohjelman vahvistamista varten muodostuu, jos kussakin velkojaryhmässä ohjelman hyväksyntää on kannattanut enemmän kuin puolet äänestykseen osallistuneista velkoista. Lisäksi heidän yhteenlaskettujen saataviensa on edustettava enemmän kuin puolet ryhmään kuuluvien, äänestyksessä osallisina olleiden velkojen saatavien kokonaismäärästä.<sup>274</sup> Äänestys oikeus toteuttaakin velkojen autonomian periaatetta, sillä tuomioistuimen on mahdollista vahvistaa ainoastaan sellainen ohjelmaehdotus, joka täyttää edellä mainitun vähimmäiskannatuksen vaatimukset.<sup>275</sup> Näin ollen yksinkertainen enemmistö riittää ohjelman hyväksymiseksi, eikä määräenemmistövaatimus ole tarpeen, sillä ohjelmaa vastustaneilla velkojilla on laissa vähimmäissuoja. Lisäksi saneerausmenettely on vaihtoehto konkurssimenettelylle, jossa velkojen asema on heikompi saneerausmenettelyyn verrattuna.<sup>276</sup> Myös direktiiviehdotuksessa on maininta erimielisten velkojen suhteen ja velkojen tasavertainen

---

<sup>272</sup> Brown – Keay – McCormack 2017, s. 200.

<sup>273</sup> Ibid. s. 202.

<sup>274</sup> HE 182/1992 vp, s. 51.

<sup>275</sup> Koulu – Lindfors 2017, s. 773.

<sup>276</sup> HE 182/1992 vp, s. 51.

asema on mahdollista varmistaa ”velkojen etua koskevan testin” nojalla. Testillä varmistetaan, etteivät velkojat joudu heikompaan asemaan kuin silloin, jos yritys joutuisi konkurssimenettelyyn. Testin soveltaminen tulisi kysymykseen suunnitelman vahvistamisvaiheessa, jotta sen sitovuus soveltuisi eri mieltä oleviin velkoihin tai velkojaryhmiin.<sup>277</sup>

Yrityssaneerauslain 76 §:ssä säännellään ohjelmaehdotuksen käsittelystä ja äänestysmenettelystä. Kun asianosaisia on kuultu, tuomioistuimen tulee tehdä lain 47.1:ssä määritellyt päätökset epäselvien velkojen määrästä ja sisällöstä ja siitä, miten ne huomioidaan ohjelmassa. Ehdotuksen laatijalla on tämän jälkeen oikeus ehdotuksen tarkistamiseen, oikaisemiseen ja täydentämiseen määräajassa. Tuomioistuimen tehtävänä on myös lopullisen ohjelmaehdotuksen yhteydessä vahvistaa velkojen ryhmäjako. Ehdotuksen velkojen ryhmäjaosta tekee ohjelmaehdotuksen esittäjä. Tämän jälkeen tuomioistuimen on vahvistettava velkojaryhmien äänivaltaisuuden taso huomioiden lain 52.2 §:n säännökset. Tähän päätökseen ei voi erikseen hakea muutosta. Äänivaltaisten velkojen määräytyttyä tuomioistuin kehottaa velkojia ilmoittamaan määräpäivään mennessä heidän hyväksyvän tai hylkäävän kantansa eli äänestyslausuman ohjelmaehdotuksesta.<sup>278</sup> Äänestysmenettely noudattaa velkojen saatavien suhdetta, sillä jokainen velkoja äänestää ryhmänsä sisällä saatavansa nojalla määräytyvällä äänimäärällä. Pääsääntöisesti yksi euro vastaa yhtä ääntä.<sup>279</sup> Määräajan sisällä toimitetut äänestyslausumat toimitetaan selvittäjälle tiedoksi. Selvittäjän tehtävänä on selvityksen laatiminen lausumien ja äänestyksen lopputuloksen perusteella jokaisen ohjelmaehdotuksen osalta, minkä jälkeen selvittäjä toimittaa selvityksen tuomioistuimelle. Äänestysmenettelyä ei tarvitse soveltaa, mikäli lain 52 §:ssä määriteltä enemmistö jokaisesta velkojaryhmästä on hyväksynyt ehdotuksen, eivätkä muut velkojat ole vedonneet 72 §:n seikkoihin, jotka puoltavat saneerausohjelman vahvistamatta jättämistä.

280

Äänestys voidaan ulottaa myös heikommassa asemassa oleviin työntekijöihin heihin kohdistuvan suunnitelman vaikutusten perusteella. Tätä vaikuttamisoikeutta täydentävät direktiivillä 2002/14/EY vahvistetut oikeudet, jotka sisältyvät direktiiviehdotukseen. Ryhmämuodostusta tarkasteltaessa voidaan työntekijät kansallisesta lainsäädännöstä poiketen sijoittaa erilliseen ryhmään uudelleenjärjestelysuunnitelman äänestämisen yhteydessä.<sup>281</sup> Ehdotus antaa täten

---

<sup>277</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 33.

<sup>278</sup> HE 182/1992, s. 104 – 105.

<sup>279</sup> Koulou – Lindfors 2017, s. 778.

<sup>280</sup> HE 182/1992, s. 104 – 105.

<sup>281</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 36.



mahdollisuuden työntekijöiden erillisyyden huomioimiseen, mutta ei aseta ryhmäjakoja työntekijöiden suhteen pakottavaksi. Ehdotus on mielestäni kuitenkin ensimmäinen askel työntekijöiden poikkeuksellisen velkoja-aseman huomioimiseksi ja jättää jäsenvaltioiden päätösvalan alaisuuteen soveltamisen lopullisen muodon.

Työntekijöiden velkoja-aseman voidaankin kansainvälisesti katsottuna sanoa olevan melko heikko, sillä todellisuudessa heidän etujensa ajaminen ja suojan saaminen velallista kohtaan ovat alempiarvoisessa asemassa.<sup>282</sup> Onkin olemassa selvä taloudellisen merkityksen ero palkkasaataviaan hakevan velkojan ja muita taloudellisia saatavia hakevan velkojan välillä, sillä moni työntekijä tukeutuu palkkasaataviinsa ainoana tulonlähteenään ja pitkäaikainen saatavien laiminlyönti voi johtaa heidän taloudellisen tilansa heikentymiseen. Tällaisessa tilanteessa työntekijöiden voidaankin katsoa olevan niin sanottuja tahdonvastaisia velkojia, jolla ei ole liikevoitollista tavoitetta toisin kuin taloudellisilla velkojilla, jotka saattavat tahallisesti pidentää velkaansa sen korkotuottoja tavoitellen. Näin ollen ajan kulumisesta on haittaa vain työntekijävelkojille mutta hyötyä taloudellisia saatavia hakeville velkojille.<sup>283</sup>

Saneerausmenettelyn taloudellinen merkitys ilmenee siten, että työntekijöiden suojan saaminen verrattuna menettelystä seuraaviin kustannuksiin eivät ole oikeudenmukaisessa suhteessa. Eri jäsenvaltiot huomioivat näitä heikommassa asemassa olevia velkojia erilaisin toimin. Velkoja-asemassa oleville työntekijöille voidaan taata etuoikeutettu asema tietyin rajoituksin, jolloin he saavat etuoikeuden suhteessa muihin vakuudettomiin velkojiin. Suomessa ei tehdä kuitenkaan eroa työntekijävelkojien ja vakuudettomien velkojien välillä. Osassa jäsenvaltioista työntekijöihin kohdistuva suoja on kokonaisvaltaisesti huomioitu, sillä esimerkiksi Ranskassa, Portugalissa, Italiassa ja Kreikassa työntekijät ovat oikeutettuja saataviensa maksuun ennen vakuudellisia velkojia. Tämänkaltaisen kokonaisvaltaisen suojan perusteluna on uudelleenjakaminen ja heikomman turvan varmistaminen.<sup>284</sup>

Työntekijöiden erillisen velkojaryhmän soveltamisen kauaskantoisia vaikutuksia ei voida kuitenkaan vielä täysin määritellä, mikä saattaakin olla yksi syy siihen, minkä vuoksi Elinkeinoelä-

---

<sup>282</sup> *Brown – Keay – McCormack* 2017, s. 115.

<sup>283</sup> *Zatzman* 1980, s. 150.

<sup>284</sup> *Brown – Keay – McCormack* 2017, s. 115.

män Keskusliitto on suhtautunut lausunnossaan varauksellisesti direktiivin suomaan mahdollisuuteen työntekijäryhmän äänestysoikeudesta ohjelmaa vahvistettaessa.<sup>285</sup> Uudenlaisella ryhmäjoella voi lisäksi olla ratkaiseva vaikutus ohjelmaehdotuksen lopputulokseen, sillä ohjelman vahvistamiseen voi riittää yhden velkojaryhmän kannatus. Lopullinen päätösvalta ohjelman vahvistamisesta on kuitenkin tuomioistuimella.<sup>286</sup>

Uudelleenjärjestelysuunnitelmaa voidaan pitää hyväksyttynä silloin, kun suunnitelma on saanut enemmistön kannatuksen siinä ryhmässä, johon suunnitelman vaikutukset kohdistuvat. On kuitenkin mahdollista, että lainkäyttö- tai hallintoviranomainen vahvistaa uudelleenjärjestelysuunnitelman ilman vaadittua enemmistöä, mikäli suunnitelman kannattajana on ainakin yksi vaikutusten kohteena oleva velkojaryhmä, ja jos vaikutukset eivät ole epäoikeudenmukaisia muille erimielisille velkojaryhmille. Näin ollen suunnitelman tulee täyttää ehdotonta etuoikeutta koskeva säännöstö, mikä merkitsee erimielisten velkojaryhmien vaatimusten täysimääräistä täyttämistä ennen varojenjako etuoikeudeltaan heikommalle ryhmälle. Mikäli työntekijöitä käsiteltäisiin omana velkojaryhmänä, olisi heidät nähdäkseni mahdollista myös asettaa etuoikeusjärjestyksessä korkeammalle etusijalle, sillä työsuhtesaatavat asettavat työntekijät sosiaalisiin perusteisiin tärkeydeltään ensisijaiselle tasolle.<sup>287</sup> Ehdotonta etuoikeutta määriteltäessä tulee selvittää arvo, joka jakautuu uudelleenjärjestelyssä eri velkojien välillä. Tästä säännöstä johtuen yksikään velkojaryhmä ei voi saada suunnitelman nojalla taloudellisia etuja, jotka ovat arvoltaan suurempia kuin velkojaryhmän saatavien yhteenlaskettu summa.<sup>288</sup>

Säännös ehdottomasta etusijasta poikkeaa yrityssaneerauslain säännöksistä, sillä ehdotuksen mukaan suunnitelmaa vastustanut velkojaryhmä saisi täysimääräisen maksun ennen huonommalla etusijalla olevaa velkojaryhmää. Säännös merkitsee myös sitä, että etuoikeutetussa asemassa olevat velat on maksettava ennen muille velkojaryhmille maksettavia suorituksia.<sup>289</sup> Säännös ehdottomasta etusijasta johtaa osittain yrityssaneerauslain 54 §:n pakkovahvistamisen mahdollisuuteen. Tarkoituksenmukaista ei ole kuitenkaan suorituksia lupaamalla ostaa viimeisijainten velkojien hyväksyntää.<sup>290</sup>

---

<sup>285</sup> Elinkeinoelämän Keskusliitto 21.12.2016, s. 3.

<sup>286</sup> *Koulu – Lindfors* 2017, s. 774 – 775.

<sup>287</sup> HE 182/1992 vp, s. 30.

<sup>288</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 33.

<sup>289</sup> U 13/2017 vp, s. 7.

<sup>290</sup> *Engelberg* 2017, s. 12. ja *Koulu* 1995, s. 311–312 sekä *Koulu* 2007 s. 266–269.

Myös työntekijöiden näkökulmasta pidän tätä säännöstä kyseenalaisena. Työsuhtesaatavat eivät nauti enää kansallisessa lainsäädännössä etusijaa yrityssaneerauslain maksukiellon poikkeusta lukuun ottamatta, jolloin kyseiset saatavat eivät saa etusijaa muihin velkoihin nähden. Direktiiviehdotuksen ehdotonta etuoikeutta sovellettaessa työntekijöiden saatavat eivät nauttisi etusijaa, ellei työntekijöitä jaettaisi ehdotuksen mukaisesti omaksi velkojaryhmäkseen, jolloin heidän tulisi myös äänestää suunnitelmaa vastaan. Tällöin täysimääräinen suoritusten saaminen olisi turvattua. Toisaalta ehdotuksessakin mainittu ja kansallisessa lainsäädännössä toteutettu palkkaturvajärjestelmä suojaa tietynlaisena takaporttina työntekijöiden saatavia, mikäli maksunsaanti olisi muutoin uhattuna. Ehdoton etuoikeussäännös on täten mielestäni monitulkintainen.

Poikkeuksen yrityssaneerauslakiin tuo myös ehdotuksen 14 artikla, jonka nojalla saneerausohjelmalla ei saa olla vaikutusta niiden velkojien saataviin, jotka eivät ole olleet ohjelmaa hyväksymässä. Yrityssaneerauslaissa pääsääntönä voidaan pitää sitä, että saneerausohjelma vaikuttaa kaikkien velkojien oikeuksiin. Ehdotuksessa kuitenkin mainitaan, että uudelleenjärjestelysuunnitelma velvoittaa kaikkia suunnitelman osapuolia ja jäsenvaltioiden tulee varmistua tästä velvoittavuudesta.<sup>291</sup> Direktiiviehdotuksen toinen kohta ohjelman vaikutuksettomuudesta tiettyjen velkojien osalta luo eroja eri velkojien saatavien välillä, eikä pyri samanlaiseen velkojien yhdenvertaiseen asemaan kuin yrityssaneerauslaki, jonka mukaan saneerausmenettelyn ulkopuolella samanarvoisessa asemassa olevia velkojia tulee kohdella menettelyn ajanakin yhdenvertaisesti.<sup>292</sup> Velkojien välinen yhdenvertaisuus ei toisaalta merkitse sitä, että velkasuhteen ehdot velkojien välillä olisivat yhteneväiset. Tämä seikka saattaa aiheuttaa käytännön soveltamistilanteessa eroja velkojien saatavien suhteen.<sup>293</sup> Direktiiviehdotuksen luomaa eriarvoisuutta eri velkojien kesken on kritisoitu ja Yrityssaneerausyhdistys ry:n kannan mukaan saneerausohjelman vaikutusten tulee kohdistua kaikkiin velkoihin, passiiviset velkojat mukaan luettuna. Lisäksi ohjelman laadinnan ja kannatuksen yhteydessä on kaikkien velkojien käytännössä oltava täysimääräisesti läsnä.<sup>294</sup>

Ehdotuksen kokonaisvaltaiset vaikutukset on huomioitu ehdotuksen 18 artiklassa, joka luo vaatimukset johtajille uudelleenjärjestelysuunnitelman vaikutusten ennaltaehkäisystä ja negatiivis-

---

<sup>291</sup> U 13/2017 vp, s. 7. ja KOM (2016) 723 lopullinen, s. 50.

<sup>292</sup> HE 182/1992 vp, s. 52.

<sup>293</sup> Niemi-Kiesiläinen 1995, s. 373.

<sup>294</sup> Yrityssaneerausyhdistys ry 23.12.2016, s. 7.

ten vaikutusten vähentämisestä. Artiklan mukaan jäsenvaltioiden on vahvistettava säännöt todennäköisen maksukyvyttömyyden tilanteen varalle, jolloin johtajien velvollisuutena on välitömien toimenpiteiden toteuttaminen, jotta velkojille, työntekijöille ja muille sidosryhmille aiheutuvat menetykset olisivat mahdollisimman pienet.<sup>295</sup> Artikla tuo näin ollen esille työntekijöiden heikomman aseman ja vaatii johtotasoa turvaamaan heidän suojansa. Listassa eritellään kuitenkin myös velkojat työntekijöiden lisäksi, joten pohdinkin, eikö työntekijöiden katsota tältä osin sisältyvän velkojan määritelmään, vai onko työntekijät haluttu eritellä omaksi kokonaisuudekseen, jotta heidän suojansa turvattaisiin täysimääräisesti. Päädyn pohdinnassani jälkimmäiseen päätelmään, sillä ehdotus on huomionnut työntekijöiden erityisen velkoja-aseman ja esittänyt heidän jakamistaan omaksi velkojaryhmäkseen.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Edellä esitettyjen seikkojen perusteella on kuvattu työntekijöiden velkoja-asemaa yrityssaneerauksessa. Työntekijöiden asemaa velkojana voidaan nähdäkseni pitää erilaisena suhteessa muihin velkoihin, erityisesti velkojien erilaisten intressien vuoksi. Työntekijöiden sosiaaliset syyt työsuhtesaatavien maksuun ovat luonteeltaan toisenlaisia kuin muiden velkojien hakemien saatavien perusteet. Erilaiset intressit tuovat eroavaisuutta velkojien välille tavanomaiseen tasapuolisen asemaan verrattuna, mutta eroavaisuuden tekeminen ja työntekijöiden heikomman aseman tukeminen on mielestäni tarkoituksenmukaista, sillä työntekijöiden tuottaman työvoiman myötä on mahdollista elvyttää ja ylläpitää saneerausmenettelyssä olevaa yritystoimintaa. Lisäksi palkan maksaminen on perusedellytys ja -olettama työsuhteen tunnusmerkkinä.

Palkanmaksu saa suojaa palkkaturvajärjestelmän kautta, joka soveltuu palkkaturvalain laajennetun tulkinnan johdosta myös saneerausmenettelyyn. Palkkaturvajärjestelmä turvaa laaja-alaisesti erilaiset saatavat ja sen soveltamiselle on annettu tarkat edellytykset, jotka täyttävä hakija on oikeutettu palkkaturvaan työnantajan maksukyvyttömyyden aikana. Palkkaturva on evättävä kuitenkin silloin, kun hakemuksen taustalla ovat selvät palkkaturvalain 8 §:ssä esitetyt väärinkäyttötilanteet. Näin ollen palkkaturvajärjestelmän voidaan katsoa suojaavan työntekijöiden työsuhtesaatavia yrityssaneerauksessa, mikä on ollut osasyynä siihen, että palkkasaatavien aiempi etusija poistui mahdollisessa konkurssimenettelyssä. Palkkasaatavien etusijan poistumi-

---

<sup>295</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 52.

nen ja sen korvaaminen palkkaturvajärjestelmällä ei ole katsottu olevan kaikilta osin tarkoituksenmukainen vaihtoehto, sillä palkkaturvajärjestelmä ei täysin kata työntekijöille kohdistuvia menetyksiä.<sup>296</sup>

Palkkaturvajärjestelmässä voidaan täten katsoa olevan puutteita, eikä järjestelmä anna kokonaisvaltaista suojaa työntekijöiden saataville. Lisäksi palkkaturvalain 5 luvussa säännelty työnantajan takaisinmaksuvelvollisuuden vuoksi työntekijöiden velkoja-asema on rajallinen ja päättyy saatavien siirtyessä valtiolle. Palkkaturvalain soveltaminen ilmentää näin ollen työntekijöiden velkoja-asemaa, sillä sen soveltumisen edellytyksenä on maksukyvytön työnantaja, jonka velkojana työntekijä on työsuhdesaataviensa perusteella. Lain toimenpiteiden suorittamisen jälkeen päättyy työntekijöiden velkoja-asema, jolloin palkkaturvalain katsotaan tässä tilanteessa täyttäneen työsuhdesaatavien turvaamisen edellytykset. Työntekijöiden velkoja-aseman voidaan nähdäkseni tulkita palkkaturvalain soveltumisen ja kaiken kaikkiaan palkan merkityksen vuoksi erityiseksi. Sen huomioiminen yrityssaneerauslaissa on kuitenkin melko vähäistä.

Työntekijöiden erityinen asema on huomioitu yrityssaneerauslaissa nimenomaisesti vain maksukiellon poikkeuksen osalta. Poikkeus antaa suojaa ennen hakemusta edeltäneelle kolmelle kuukaudelle, jolloin työntekijöiden palkkasaatavat kiertävät lain 17 §:ssä asetetun maksukiellon. Palkkasaatavien huomioiminen laissa säädetyn poikkeuksen kautta on mielestäni osoitus palkkasaatavien haavoittuvan luonteen huomioimisesta. Maksukiellon poikkeuksen taustaideologia yhtyy palkkaturvajärjestelmän tavoitteisiin, minkä mukaan työntekijöiden ollessa riippuvaisia palkkatuloistaan, ei työntekijöiden aseman tulisi heikentyä työnantajan taloudellisen tilanteen vuoksi. Jos maksukiello soveltuisi viimeaikaisiin palkkasaataviin, alentaisi se myös työntekijöiden työskentelyhalukkuutta velallisen työnantajan palveluksessa. Jotta yrityssaneerusrain tarkoitus yritystoiminnan elvyttämisestä toteutuisi, ei työntekijöiden halukkuutta työskentelyn jatkamiseen tulisi häiritä. Työntekijöiden palkat ovatkin luonteeltaan sellaisia, ettei niiden maksua voi laiminlyödä työnantajan heikon taloudellisen tilanteenkaan aikana. Säännös ei ole kuitenkaan laaja-alaisesti soveltuva, sillä käytännössä poikkeus soveltuu vain sellaisiin palkkasaataviin, jotka eivät ole saneerausmenettelyn alkaessa erääntyneet maksettavaksi. Lain esitöiden mukaan ei ole nimittäin todennäköistä, että saneerausmenettely alkaisi yrityksessä, joka on ainoastaan laiminlyönyt erääntyneiden palkkojen maksamisen.<sup>297</sup>

---

<sup>296</sup> HE 181/1992 vp, s. 11.

<sup>297</sup> HE 182/1992 vp, s. 30 ja 41.

Maksukiellon poikkeus ei sen suojaavasta ideologiasta huolimatta anna palkkasaataville kokonaisvaltaista suojaa, sillä todellisuudessa sen soveltuminen on hyvin kapea-alaista saatavien erääntyvän luonteen ja aikarajauksen vuoksi. Tämän takia työntekijöiden velkoja-aseman huomioiminen tarvitsee uusia toimenpiteitä, joiden lähtökohtana on työntekijöiden erityisen aseman ymmärtäminen. Uusi askel työntekijöiden velkoja-aseman huomioimiselle on vuonna 2016 annettu direktiiviehdotus maksukyvyttömyyslainsäädäntöjen harmonisoinnista. Ehdotuksen tavoitteena on toteuttaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa saneerausmenettelyyn hakeutuminen, mikä edistää kasvua ja suojelee yrityksen työpaikkoja. Menettelyyn hakeutumisen lisäksi ehdotuksen on tarkoitus tehostaa ja nopeuttaa jäsenvaltioissa sovellettavaa insolvenssimenettelyjä. Nopea menettely ja siitä seuraavilla alemmilla kustannuksilla on positiivinen taloudellinen vaikutus sekä velallisiin että velkojiin.<sup>298</sup> Velkojen kanssa käytävillä varhaisen vaiheen neuvotteluilla on myös positiivinen vaikutus yrityssaneerauksen onnistumiseen.<sup>299</sup> Saneerausmenettely vaikuttaa silti aina velkojen oikeuksiin ja velvollisuuksiin, joten direktiivin mahdollisen implementoinnin yhteydessä on varmistuttava siitä, ettei yrityssaneerauksen aloittamisedellytykset kansallisesti muutu.<sup>300</sup> Suomen insolvenssijärjestelmä noudattaa osin direktiiviehdotuksen periaatteita, mutta kansallisen lainsäädännön yksittäisiä seikkoja olisi kuitenkin tarpeen uudistaa ja täydentää.<sup>301</sup>

Työni tarkasteluaiheen osalta uudistamistarve liittyy nähdäkseni juuri työntekijöiden velkoja-asemaan ja ehdotuksessa jäseneltyyn ryhmäjakoon. Ehdotus tuo uutena seikkana työntekijöiden jakamisen omaksi velkojaryhmäkseen ohjelmaehdotuksen äänestyksen yhteydessä. Ryhmäjako ei ole kuitenkaan pakottavaa oikeutta, vaan jäsenvaltioilla on halutessaan mahdollisuus muokata ryhmämuodostuksen perusteita. Kyseinen uudistus olisi mielestäni ratkaisu työntekijöiden kokonaisvaltaiseen suojaan saneerausmenettelyn aikana. Työntekijöiden velkoja-asemaa on pyritty turvaamaan palkkaturvajärjestelmän avulla, mutta palkkaturvajärjestelmäkään ei anna vaikuttamismahdollisuuksia ohjelmaehdotuksen vahvistamisen suhteen. Velkoja-asemassa olevien työntekijöiden vaikuttamismahdollisuudet tai aseman tulkinta eivät kuitenkaan nykyisessä yrityssaneerauslaissa poikkea muiden velkojen oikeuksista. Kaikkiin velkoihin sovellettava velkojansuoja on kuitenkin lähtökohtana, minkä mukaan velkojan saatava ja asema tulee turvata joka tilanteessa.<sup>302</sup>

---

<sup>298</sup> Yrittäjät 23.2.2017, s. 2 ja 5.

<sup>299</sup> Konkurssiasiamies 30.12.2016, s. 1.

<sup>300</sup> Verohallinto 23.12.2016, s. 2.

<sup>301</sup> Yrittäjät 23.2.2017, s. 2 ja 5.

<sup>302</sup> Työeläkevaikuttajat TELA ry 22.12.2016, s. 1.

Nähdäkseni työntekijävelkojien tarvitsema suoja on erilainen heidän eriävän intressinsä vuoksi, sillä työntekijöiden työsuhtesaatavat ovat taloudellisen hyvinvoinnin ja työntekijöiden sosiaalisen aseman vuoksi luonteeltaan haavoittuvia. Työntekijöiden taloudellisen hyvinvoinnin ei pitäisi kärsiä työnantajan maksuvaikkeuksien vuoksi. Tästä johtuen työntekijöiden erillinen ryhmä jako yhdenvertaistaisi heidät muiden erillisten velkojaryhmien kanssa. Tällöin työntekijöille direktiivissä 2002/14/EY turvatut vaikuttamismahdollisuudet saisivat äänestys-oikeuden ansiosta kansallisen lainsäädännön turvan. Vaikuttamismahdollisuuksien tuoma suoja edesauttaisi myös saneerausmenettelyn tavoitteiden toteutumista.<sup>303</sup> Työntekijöiden aseman laajempi huomioiminen saattaisi taas johtaa direktiiviehdotuksen päämäärään yritysten varhaisen vaiheen saneerauksesta ja täten yrityssaneerauksen onnistumiseen. Vaikkakaan tavoitteiden toteutumisesta ei voitaisi täysimääräisesti taata, tulisi niihin kuitenkin eri toimenpitein täysimääräisesti pyrkiä.

Yhteenvetona voidaankin todeta, että ryhmäjaon uudistaminen ja työntekijöiden velkoja-aseman huomioiminen saneerausmenettelyssä ovat seikkoja, jotka Suomen lainsäädännöstä vielä puuttuvat. Direktiiviehdotuksen mahdollisen hyväksymisen ja kansallisen implementoinnin jälkeen olisi näitä puutteita pohdittava tarkasti ja tehtävä toimenpiteitä, joilla heikommassa asemassa olevien työntekijöiden suoja turvattaisiin yrityssaneerauksessa myös heidän velkoja-asemansa aikana.

## **6 POHDINTA**

### *6.1 Työntekijöiden vaikuttamismahdollisuudet*

Direktiivi 2002/14/EY takaa työntekijöille oikeuden tiedonsaantiin ja heidän kuulemiseensa tilanteissa, joissa suunnitellut toimenpiteet kohdistuvat työntekijöihin. Direktiivi 2008/94/EY antaa taas suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa, erityisesti palkkaturvajärjestelmän kautta. Kyseiset direktiivit sisältyvät sellaisenaan direktiiviehdotukseen, joten direktiivien periaatteita voidaan nähdäkseni soveltaa myös työntekijöiden velkoja-aseman aikana. Velkoja-asemassa olevien työntekijöiden oikeuksiin ja velvollisuuksiin kohdistuu toimenpiteitä, minkä vuoksi työntekijöiden on saatava tieto toimenpiteiden perusteista, suunnitelluista toimista ja kuulemisensa kautta vaikuttaa toimenpiteiden sisältöön. Työntekijöitä on lisäksi suojattava

---

<sup>303</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 11.

työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa, mikä toteutuu kansallisessa lainsäädännössä saneerausmenettelyn aikana soveltuvalla palkkaturvajärjestelmällä.

Molempien direktiivien ja uuden direktiiviehdotuksen periaatteet yhdistäen työntekijöiden suoja ja vaikuttamismahdollisuuksia työnantajan saneerausmenettelyssä lisäisi työntekijävelkojen oikeus äänestää ohjelmaehdotuksesta. Äänestys-oikeus on sidottu siihen työntekijäryhmään, johon ohjelma vaikuttaa. Ehdotuksen mukaan äänestys-oikeuden tarkoituksena ei olekaan rajoittaa direktiivin 2002/14/EY oikeuksia, vaan täydentää tiedonsaantia ja kuulluksi tulemistä niistä päätöksistä, jotka voivat muuttaa työjärjestelyjä tai sopimussuhteita. Äänestys-oikeus takaa sen, että päätökset tehdään yhteisymmärryksessä.<sup>304</sup> Yhteisymmärrykseen pääseminen onkin mielestäni selvä osoitus äänestys-oikeuden tarkoituksenmukaisuudesta, sillä saneerausmenettelyssä vahvistettavalla ohjelmalla on vaikutusta työntekijävelkojiin. Näin ollen heidän olisi muiden velkojen tavoin saatava äänestää ohjelmasta, jotta velkojen yhdenvertainen asema voitaisiin taata. Saneerausmenettelyssä tehtävä äänestys on merkittävin vaikuttamiskeino, jolloin edellytysten täytyessä velkoja-asemassa oleville työntekijöille olisi taattava yhtäläinen vaikutamisoikeus. Vain äänestys-oikeuden laajentamisella voidaan täyttää direktiivien 2002/14/EY ja 2008/94/EY suojelevat periaatteet täysimääräisesti.

Äänestys-oikeuden laajuus ja sen mahdollinen rajoittaminen ilmenevät kansallisesti yrityssaneerailain 52.2:sta, jolloin joiltakin velkojaryhmiltä voi puuttua äänioikeus. Rajoittamispäätöksen tekee tuomioistuin ja äänivallattomillakin velkojilla on menettelyn alkuvaiheessa oikeus eriävän mielipiteensä ilmaisuun. Äänivalta voidaan evätä pienvelkojilta, joille on jo taattu oikeus saataviensa täyteen maksuun. En pidä työntekijöiden soveltumista pienvelkojiksi todennäköisenä, sillä varsinkin työntekijöiden muodostaessa oman velkojaryhmänsä, on heidän saatavansa merkittävässä asemassa työnantajan velkaluokista. Äänestys-oikeuden laajentamista työntekijävelkojiin voidaan kyseenalaistaa tapauksessa, jossa työntekijöiden asema ei muuttuisi saneerausohjelman vahvistamisen jälkeen taikka, jos heidän asemansa muutos olisi vain marginaalinen.<sup>305</sup>

Direktiiviehdotuksen äänestys-oikeuden laajentamista pohtimalla huomio onkin kiinnitettävä ohjelmasta seuraavaan velkoja-aseman muutokseen ja ohjelman aiheuttamiin vaikutuksiin.

---

<sup>304</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 12 ja 36.

<sup>305</sup> Koulou – Lindfors 2017, s. 778.



Koen työntekijävelkoiin kohdistuvan äänestys oikeuden laajentamisen täyttävän ohjelman vaikuttavuuden edellytyksen, sillä työntekijöiden erityinen asema ja aseman muutos on huomioitu yrityssaneerauslain maksukiellon poikkeuksella ja myös palkkaturvalain soveltumisella. Näin ollen ei voida mielestäni sanoa, etteikö saneerausohjelmalla olisi minkäänlaista vaikutusta työntekijöiden velkoja-asemaan. Työntekijöiden palkkasaatavien herkün luonteen vuoksi ohjelman sisältö on merkittävässä asemassa kyseisille velkojille. Siinä tapauksessa, jos ohjelmalla ei olisi minkäänlaista vaikutusta työntekijävelkoiin, olisi äänestys oikeuden rajoittaminen aiheellista. Tuomioistuimen harkintavalta onkin tapauskohtaista, joten arviointi pitäisi tehdä jokaisen ohjelman kohdalla erikseen.<sup>306</sup>

Mahdollinen tapauskohtainen vaikutuksettomuus ei nähdäkseni osoita kuitenkaan vielä syytä työntekijöiden äänestys oikeuden epäämiseen. Direktiiviehdotuksen mahdollisuutta äänestys oikeuden laajentamisesta tulisi mielestäni soveltaa ja kansallisen implementoinnin yhteydessä sille voidaan asettaa edellytykset, jotta oikeuden soveltamisen voitaisiin katsoa olevan tarkoituksenmukaista. Äänestys oikeuden toteuttamiseksi työntekijät olisi asetettava erilliseen velkojaryhmään, jossa huomioitaisiin työntekijävelkojen erillisyyys muista velkojista.<sup>307</sup>

## 6.2 Työntekijöiden jakaminen omaksi velkojaryhmäksi

Yrityssaneerauksessa päädyttiin lain voimaantulon alkuvuosina laajaan ryhmäjakoon, jolloin eri velkojaryhmiä oli useita, jopa 5 – 6. Tämä oli kuitenkin epätarkoituksenmukaista, sillä liian laaja velkojen ryhmäjako vääristää velkojen päätöksentekoa, jolloin vain yksi velkoja saattaa muodostaa velkojaryhmän keskisuudessaakin saneerausmenettelyssä. Oikeuskäytäntö kavensi velkojen ryhmäjakoa rajaten esimerkiksi pienvelkojat pois, jolloin heillä ei ollut äänivaltaa. Onkin ehdotettu, että poikkeukselliselle ja harkinnanvaraiselle ryhmäjaolle tulisi selvittäjän antaa erikseen perustelut, miksi jako on tarpeen yrityssaneerauksen elvyttävien tavoitteiden tai velkojen yhdenvertaisuuden perusteella. Hyväksyttävänä voidaan pitää sitä, että jaon perusteena on eri velkojaryhmien erilainen kohtelu ohjelmassa. Kyseinen tulkinta oikeuttaa harkinnanvaraisuuden soveltamisen, sillä ohjelmaa vastustaneet ja äänestyksessä hävinneet velkojat voivat käyttää oikeuttaan laillisuusperusteiseen muutoksenhakuun.<sup>308</sup>

---

<sup>306</sup> Koulou – Lindfors 2017, s. 778.

<sup>307</sup> KOM (2016) 723 lopullinen, s. 36.

<sup>308</sup> Koulou – Lindfors 2017, s. 775 – 776.

Nähdäkseni direktiiviehdotuksessa mahdollistettu erilainen ryhmäjako tukeutuu juuri velkojaryhmien erilaisen kohtelun edellytykselle, koska yrityssaneerauslaissa työntekijävelkojat on samastettu muihin vakuudettomiin velkojiin, jolloin heidän erityisasemansa huomioiminen on laiminlyöty. Näin ollen työntekijöiden erityisaseman huomioimisessa voidaan mielestäni soveltaa positiivisen erityiskohtelun periaatetta, jolloin erilaisilla menettelyillä pyritään saavuttamaan tosiasiallinen yhdenvertaisuuden taso.<sup>309</sup> Työntekijöiden erityisen aseman huomioiminen nimittäin poikkeaa velkojien yhdenvertaisuuden periaatteesta, mutta poikkeuksen perusteena voidaan pitää hyväksyttäviä syitä, joilla tosiasiallisesti turvataan työntekijävelkojien yhdenvertainen asema. Työntekijöiden erityisasema on huomioitu työoikeudellisissa säännöksissä, mutta yrityssaneerauslaissa huomion kohde työntekijöiden osalta liittyy heidän työsuhteidensa päättämiseen. Velkoja-asemaa ei ole juurikaan huomioitu, jolloin syntyy riski, etteivät heikomassa asemassa olevat työntekijät saa vaadittua turvaa. Vaadittu turva kohdistuu edellä mainittuun työntekijöiden erilaiseen intressiin, sillä palkkasaatavilla on työntekijöiden toimeentulon kannalta tärkeä merkitys. Uusi mahdollisuus erilaiseen velkojien ryhmäjakoon tuo työntekijävelkojille äänestysoikeuden, mikä lisää painoarvoa työsuuhdesaatavien turvaamisessa ja riittävässä huomioimisesta ohjelmaehdotuksessa.

Äänestysoikeuden laajentamisella saattaa toisaalta olla negatiivisiakin vaikutuksia. Uuden mahdollisen työntekijävelkojista koostuvan velkojaryhmän myötä voi lopputulos poiketa siitä, mitä se olisi ilman velkojaryhmien jaon muutosta, sillä velkojan sijoittumisella voi olla merkittävä vaikutus ohjelmaehdotuksen lopputulokseen. Mahdollisen päätöksenteon vääristymisen torjumiseksi voidaan ohjelmaehdotusta vastustava velkoja sijoittaa vähemmistöön kuuluvaan velkojaryhmään. Ohjelmaa kannattava velkoja voidaan taas sijoittaa omaan ryhmäänsä, mikä takaa ohjelmaehdotuksen hyväksymistä ainakin kyseisessä ryhmässä johtaen pakkovahvistamisen mahdollisuuteen. Lopputulokseen vaikuttaakseen voidaan edellä mainituilla toimenpiteillä muuntaa ryhmien sisältöä parhaan mahdollisen ratkaisun takaamiseksi.<sup>310</sup>

Uusi eritelty velkojaryhmä voi vaikuttaa myös ryhmien väliseen tasapainoon ja mahdollisen poikkeavan ohjelmaehdotuksen myötä muiden velkojien oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Keski-suurenkin saneerausmenettelyn aikana on mahdollista, että velkojaryhmän muodostaa ainoas-

---

<sup>309</sup> *Rask* 2009, s. 1.

<sup>310</sup> *Koulu – Lindfors – Niemi* 2017, s. 774 – 775.

taan yksi velkoja, mikä on omiaan vääristämään päätöksentekoa. Mikäli menettelyssä muodostuu yksittäinen suurvelkoja, voi se määritellä kaikkien velkojaryhmien päätökset.<sup>311</sup> Velkojaryhmien lisääminen hankaloittaisi lisäksi menettelyn yksinkertaistamista ja lisäisi täten mahdollisesti menettelyn kestoa.<sup>312</sup> Uuden velkojaryhmän lisääminen ei ole näin ollen aivan riskitöntä, sillä velkojaryhmien suuri määrä saattaa johtaa myös liialliseen velkojen autonomiaan, millä on negatiivinen vaikutus velkojen äänestyksessä.<sup>313</sup> Saneerausohjelman vahvistaminen on nimittäin mahdollista, vaikka kaikki velkojat eivät ole antaneet ohjelmaehdotukseen hyväksyntäänsä. Velkojaryhmien enemmistöä määrittäessä otetaan huomioon äänestykseen osallistuneet velkojaryhmät sekä ne, joiden oikeuksiin ohjelmalla on vaikutusta.<sup>314</sup>

Uusi velkojaryhmä saattaa vaikuttaa lisäksi velkojen yhdenvertaisuuden periaatteeseen. Insolvenssilainsäädännön tehtävänä on puuttua menettelyihin, joilla suositetaan yksittäistä velkojaa. Velkojen yhdenvertaisuus onkin saneerausmenettelyn pääperiaate.<sup>315</sup> Ohjelmasta äänestettäessä velkojen oikeussuoja toteutuu erityisryhmien aseman turvaamisella lainsäädännöllisin toimin siten, että ne velkojat, jotka ovat saneerausmenettelyn ulkopuolella yhtäläisessä asemassa, ovat yhdenvertaisia myös saneerausmenettelyssä.<sup>316</sup> Koska työntekijävelkojat eivät ole lainsäädännössä määritelty erillisryhmä, samastuvat ne velkojen yhdenvertaisuuden osalta tavantomaisiin vakuudettomiin velkoihin. Jos työntekijät nostettaisiin omaksi velkojaryhmäkseen, vääristäisikö se velkojen tasapuolista asemaa? Nähdäkseni, jos ryhmäjaon perusteet olisivat tarkoituksenmukaiset ja menettely muutoin noudattaisi velkojen oikeussuojaa, ei ryhmäjaon muuntaminen loukkaisi muiden velkojen yhdenvertaisuutta. Ryhmäjako voisi yksinkertaistaa työntekijävelkojen asemaa ja yhdenvertaisuuden kannalta taata työntekijöille samat oikeudet kuin eritellyille velkojaryhmille.

Tulevaisuudessa direktiiviehdotuksen mahdollisen kansallisen implementoinnin yhteydessä tulee varmistua velkojen yhdenvertaisuudesta ja luoda ryhmäjaolle edellytykset, jotta työntekijöiden lukeminen omaksi ryhmäkseen olisi oikeutettua. Tällöin ei tarpeettomasti suosittaisi tiettyä velkojaryhmää eikä loukattaisi yhdenvertaisuuden periaatetta. Vaikkakin uudelle ryh-

---

<sup>311</sup> *Koulu – Lindfors – Niemi* 2017, s. 774 – 775.

<sup>312</sup> HE 182/1992 vp, s. 52.

<sup>313</sup> *Koulu – Lindfors – Niemi* 2017, s. 774 – 775.

<sup>314</sup> HE 182/1992 vp, s. 2.

<sup>315</sup> *Koulu – Lindfors – Niemi* 2017, s. 46 – 47.

<sup>316</sup> HE 182/1992 vp, s. 2.

mäjaolle voidaan nähdä niin negatiivisia kuin positiivisia vaikutuksia, tulee säännöksen soveltamista pohtia hyöty-haitta -punninnan kautta. Punninnassa korostuu nähdäkseni kahden oikeudenalan peruseriaatteiden soveltaminen. Työntekijöiden velkoja-asema yrityssaneerauksessa kohdistuu sekä työ- että insolvenssioikeuteen, jolloin tarkastelu pitää suorittaa kyseisten oikeudenalojen säännöksiä tutkimalla. Työoikeudessa vallitsevana periaatteena on työntekijöiden suojaaminen heikommasta asemastaan johtuen. Insolvenssioikeudessa taas taataan velkojien yhdenvertaisuus, eikä tarpeettomasti suosita toisia velkojia. Nämä kaksi periaatetta yhdistämällä näen työntekijävelkojien jakamisen omaksi velkojaryhmäkseen kannattavana vaihtoehtona, sillä siten on mahdollista huomioida työntekijöiden asema ja palkkasaatavien sosiaalinen luonne. Myös insolvenssioikeuden yhdenvertaisuus toteutuu, kun työntekijöitä ei suosita tarpeettomasti, vaan menettelylle esitetään perustelu syy.

Uuden velkojaryhmän perustaminen ei ole kuitenkaan yksinkertaista, ja direktiivin soveltamiselle tulee asettaa tarkat rajat, jotta menettelyn tarkoituksenmukaisuus täytyisi. Pelkkä työntekijöiden mahdollinen etuoikeutettu asema ei yksin riitä kokonaisvaltaisen suojan muodostamiseen, mutta olemassa olevan ja direktiivissä 2008/94/EY vahvistetun palkkaturvajärjestelmän kautta työntekijöiden monipuolinen ja kattava turva saneerausmenettelyssä olisi varmemmalla pohjalla.<sup>317</sup> Soveltamiskäytännön muutoksella voidaan lopulta kuitenkin täyttää yrityssaneerailain aukko ja huomioida täysimääräisesti myös työntekijöiden velkoja-asema. Täysimääräiseen suojaan olisi ainakin kaikin keinoin pyrittävä, jotta yrityksen kantavana voimavarana olevat työntekijät saisivat ansaitsemansa aseman. Tähän kokonaisvaltaiseen tavoitteeseen voi jokainen varmasti yhtyä.

---

<sup>317</sup> *Brown – Keay – McCormack* 2017, s. 119.